

UPAYA PENGUATAN ORGANISASI PADA KOMUNITAS *EARTH HOUR*
DI KOTA MALANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Minat Utama Sosiologi
Pembangunan

Oleh
Novan Agung Aryanto
NIM. 145120101111010



JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG

2018

**UPAYA PENGUATAN ORGANISASI PADA KOMUNITAS *EARTH HOUR*
DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Minat Utama Sosiologi
Pembangunan**

Oleh :

Novan Agung Aryanto

NIM. 145120101111010

**PEMINATAN SOSIOLOGI PEMBANGUNAN
JURUSAN SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2018

HALAMAN PENGESAHAN
UPAYA PENGUATAN ORGANISASI PADA KOMUNITAS *EARTH HOUR* DI
KOTA MALANG

Disusun Oleh :
NOVAN AGUNG ARYANTO
NIM. 145120101111010

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS dalam ujian Sarjana pada tanggal
22 November 2018.

Tim Penguji :

Ketua Majelis Penguji,



Lutfi Amiruddin, S.Sos., M.Sc

NIK. 2013048609091001

Sekretaris Majelis Penguji,



Dewi Puspita Rahayu, S.Sos., M.A.

NIK. 2017108709262001

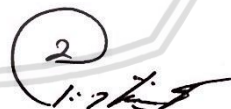
Anggota Majelis Penguji I,



I Wayan Suyadnya, S.P., M.Sos

NIP. 198102102006041001

Anggota Majelis Penguji II,



Genta M. Rozalinna, S.Sos., M.A.

NIK. 2015038911282001

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,



Prof. Dr. Umi Ludigdo, Ak

NIP. 196908141994021001

HALAMAN PERSETUJUAN

UPAYA PENGUATAN ORGANISASI PADA KOMUNITAS *EARTH HOUR* DI KOTA MALANG

Disusun Oleh :

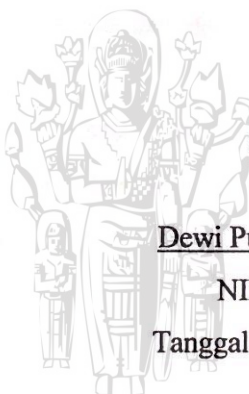
Novan Agung Aryanto

NIM. 145120101111010

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing.

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,


Lutfi Amiruddin, S.Sos., M.Sc

Dewi Puspita Rahayu, S.Sos., M.A.

NIK. 2013048609091001

NIK. 2017108709262001

Tanggal :

Tanggal :

Ketua Jurusan Sosiologi

FISIP UB



Arti Fatma Chaywa, M.Si., Ph.D

NIP. 197403082005012001

PERNYATAAN ORIGINALITAS**NAMA : NOVAN AGUNG ARYANTO****NIM : 145120101111010**

Menerangkan dan menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Upaya Penguatan Organisasi pada Komunitas *Earth Hour* di Kota Malang” adalah benar-benar skripsi dan karya tulis yang saya buat sendiri. Hal-hal di dalam skripsi tersebut ataupun yang menyangkut skripsi tersebut yang bukan merupakan karya saya, dalam skripsi ini ditandai dan atau diberi tanda sitasi sesuai dengan aturan penulisan skripsi yang berlaku dan ditunjukkan dalam halaman Daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari ditemukan bukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh atas skripsi tersebut.

Malang, 2 November 2018

Novan Agung Aryanto

NIM. 145120101111010

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan skripsi yang berjudul **“Upaya Penguatan Organisasi Pada Komunitas *Earth Hour* di Kota Malang”** dengan tepat waktu.

Penyusunan laporan skripsi ini diajukan sebagai syarat memperoleh Gelar Sarjana Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Sosiologi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Lutfi Amiruddin, S.Sos., M.Sc sebagai Dosen Pembimbing Pertama
2. Ibu Dewi Puspita Rahayu, S.Sos., M.A sebagai Dosen Pembimbing Kedua, dan
3. Teman-teman peneliti yang selalu memberikan saran dan dukungan dalam proses penyusunan proposal penelitian ini.

Serta seluruh pihak yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya laporan ini. Semoga segala sesuatu yang telah diberikan menjadi bermanfaat dan bernilai ibadah di hadapan Allah SWT.

Peneliti memahami sepenuhnya bahwa laporan penelitian ini tidak luput dari kesalahan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga laporan ini bermanfaat khususnya bagi peneliti dalam melakukan penelitian berikutnya dan mampu memberikan kontribusi bagi rumpun ilmu Organisasi dan Sosial pada umumnya.

Malang, 4 Desember 2018

Peneliti

UCAPAN TERIMAKASIH

Rasa terimakasih patutnya peneliti ucapkan kepada segenap pihak yang turut mendukung terciptanya karya ilmiah ini. Khususnya memberikan support dan dukungan kepada peneliti baik berupa materiil maupun motivasi, saran, dan arahan terkait pengerjaan karya ilmiah ini sehingga membuat peneliti mampu menghasilkan karya ilmiah seperti saat ini. Secara khusus ucapan terimakasih dan syukur peneliti haturkan kepada :

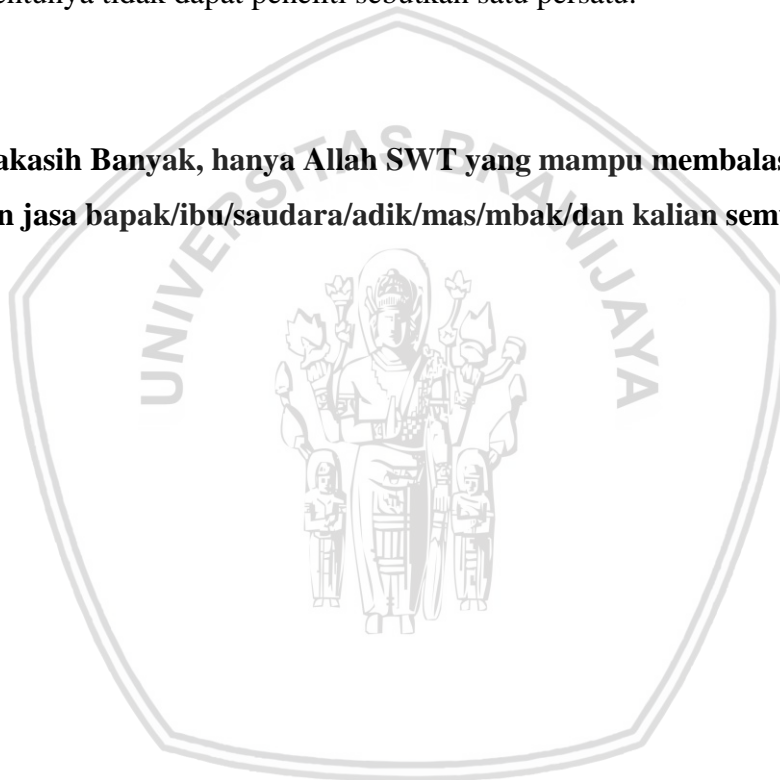
1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada peneliti selama mendalami ilmu Sosiologi di Universitas Brawijaya, serta khususnya pada penyelesaian karya ilmiah skripsi ini.
2. Ayah dan Ibu Peneliti yang selalu memberikan motivasi-motivasi untuk menjadikan anak-anaknya (termasuk peneliti) lulus sarjana. Selain itu terimakasih juga untuk ayah dan ibu peneliti yang telah bekerja keras pagi siang malam demi melihat peneliti menjadi seorang Sarjana Sosial. Terimakasih pula peneliti ucapkan kepada ayah dan ibu atas doa-doa yang selama ini ditujukan untuk anak-anakmu (termasuk peneliti), selalu doakan kami menjadi anak-anak yang sholeh, berbakti kepadamu, tidak lupa akan jasa-jasamu yang tak terbalas itu, Ayah dan Ibu.
3. Terimakasih kepada bapak dan ibu dosen Sosiologi, yang sudah berbagi ilmu kepada peneliti, *sharing-sharing* terkait penelitian dan skripsi, serta terimakasih peneliti ucapkan khususnya kepada ibu Siti Kholifah, Ph.D selaku dosen pembimbing akademik yang terus memberikan motivasi-motivasi dan pesan-pesan membangun kepada peneliti selaku anak didik bimbingannya untuk terus membanggakan beliau, orang tua, dan selalu membawa nama baik kampus, khususnya jurusan Sosiologi Universitas Brawijaya. Terimakasih ibu.
4. Adik-adik peneliti, Yoga dan Dita yang selalu menanyakan “mas, kapan skripsine mari? Ojo suwe-suwe, keburu tak susul lho...!” (kak, kapan skripsi mu selesai? Keburu aku duluan lho!) yang sangat memotivasi dan

menyadarkan peneliti dikala lelah dan lengah menghadapi jenuhnya suasana mengerjakan skripsi.

5. Saudara-saudara peneliti yang jauh disana yang selalu menanyakan “kapan lulus? Kapan wisuda? Kapan gandengan? Kapan kerja? Kapan nikah?” yang tentunya memberikan motivasi tersendiri bagi peneliti untuk segera mengerjakan skripsi dan lulus program sarjana. Sehingga kedepannya peneliti akan mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut.
6. Terimakasih juga peneliti ucapkan kepada teman-teman dekat peneliti yakni Endar Widyaningrum, Farida Hamidah, dan Gandi Indika Affandi yang selalu memberikan kesan tersendiri bagi peneliti selama menjalani kehidupan di kampus, baik selama perkuliahan maupun di luar perkuliahan. Susah senang bersama, *hang out* bersama, dan terimakasih juga telah ikut menampung keluh kesah peneliti, baik terkait perkuliahan maupun kehidupan. Walaupun peneliti menyadari terkadang terdapat kendala-kendala yang merenggangkan, tapi tidak masalah. Bagi peneliti kalian hebat!
7. Terimakash juga peneliti ucapkan kepada teman-teman peneliti lainnya yang sudah memberikan asupan ilmu, candaan, juga bersedia *hang out* bareng, *ngeluyur* ndak jelas, dan menemani peneliti di kala gabut. Terimakasih kepada Wasyi'un Nur Cahyo, Achmad Afif Chum, Wahyu Hannansyah, Wicitra Gendhuk, Nutria Satiti, Meita Evi Nurdiana, Zuanatul F, Mega Annisa I, M. Hasan Rahmat Abror, Ali Usman, Desi Nuraini, Zaini Iskandar, dan teman-teman lain yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu, Terimakasih Banyak.
8. Terimakasih peneliti ucapkan kepada keluarga Anak Mami yang sudah saling memberikan support dikala senang dan susah di kampus, khususnya saat bimbingan KRS. Terimakasih Ali Usmansyah, Gandi Indika, M. Hasan Rahmatul Abror, Desi Nuraini. Mari buktikan anak mami sukses bersama! Ayeee!

9. Terimakasih selanjutnya peneliti ucapkan kepada teman-teman kelas A-SOS yang sudah menemani peneliti selama 4 tahun perkuliahan, kesan dan keunikan kalian menjadi inspirasi tersendiri bagi peneliti. Terimakasih.
10. Terimakasih terakhir peneliti ucapkan kepada semua pihak yang telah mendukung peneliti selama awal hingga akhir perkuliahan. Termasuk pihak-pihak yang sudah membantu memberikan logistik bagi peneliti dan berkontribusi besar bagi perkuliahan peneliti selama 4 tahun ini yang tentunya tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Terimakasih Banyak, hanya Allah SWT yang mampu membalas kebaikan dan jasa bapak/ibu/saudara/adik/mas/mbak/dan kalian semuanya.



ABSTRAK

Novan Agung Aryanto (2018). Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya Malang. Upaya Penguatan Organisasi pada Komunitas *Earth Hour* di Kota Malang.

Pembimbing Skripsi : Lutfi Amiruddin dan Dewi Puspita Rahayu

Penelitian ini akan membahas secara mendalam tentang bagaimana upaya sebuah organisasi penggerak lingkungan *Earth Hour* di Kota Malang dalam rangka menguatkan dan mempertahankan manajemen organisasinya di tengah sistem *volunteering* yang digunakan dalam organisasi tersebut. Penelitian ini nantinya akan menggambarkan secara gamblang tentang bagaimana situasi kerja organisasi, pengorganisasian anggota, hingga pada cara-cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dicanangkan bersama.

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan interaktif dengan konsep dari Harold J. Leavitt tentang skema Leavitt Diamond. Dalam skema ini, Leavitt mencoba menganalisa kerja organisasi melalui hubungan interaksi empat komponen yaitu Struktur, Orang, Tugas dan Kerja Organisasi, serta Teknologi. Leavitt meyakini bahwa kekuatan organisasi sesungguhnya terletak pada keempat komponen tersebut yang saling berinteraksi satu sama lain. Interaksi keempat komponen inilah yang nantinya membawa organisasi untuk mampu bertahan dalam setiap kondisi dan beradaptasi. Konsep ini diciptakan oleh Leavitt sebagai media untuk menjembatani pandangan teori organisasi mikro yang percaya bahwa orang adalah kunci kualitas organisasi dan makro yang meyakini struktur adalah kunci kesuksesan pengelolaan sebuah organisasi. Oleh karena itu, konsep ini digunakan dalam penelitian ini atas dasar pertimbangan subjek penelitian yang merupakan sebuah organisasi serta didasarkan atas tatanan struktural. Selain itu juga didasarkan atas sistem keanggotaan *volunteering* yang menekankan pentingnya manajemen orang demi kelangsungan organisasi. Dengan demikian, konsep yang dicetuskan oleh Leavitt ini akan dapat memberikan gambaran yang lebih detail tentang kerja organisasi dan upayanya dalam menghadapi dinamika perubahan.

Hasil dari penelitian ini nantinya akan berusaha menjelaskan lebih menyeluruh tentang upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan oleh *Earth Hour* Malang untuk mempertahankan organisasinya di tengah dinamika organisasi yang semakin kompleks serta upayanya memperkuat kerja-kerja komponen organisasi agar mampu tetap bekerja dengan maksimal.

Kata Kunci : *Earth Hour* Malang, Penguatan Organisasi, Kerja Organisasi.

ABSTRACT

Novan Agung Aryanto (2018). Department of Sociology, Faculty of Social and Political Science, Brawijaya University. Organizational Strengthening Efforts of Earth Hour Community in Malang City.

Supervisor : Lutfi Amiruddin and Dewi Puspita Rahayu

This research will discuss deeply about how an environmental organization as Earth Hour in Malang City strengthening and maintain his organizational management in the volunteering system has been used in these organization. This research will be described clearly about how situation of employment work in the organization, how to organizing employee and people in that organization, until how to do ways carried out to achieve organizational goal which has been proclaimed together.

In this research will used interactive approach by Harold J. Leavitt about Leavitt Diamond scheme. In this scheme, Leavitt trying to analize an organizational work through interaction of four components that is Structure, People, Task and Organizational Work, and Technology. Leavitt believes that the real strength of the organization lies in the four components that interact with each other. Interaction of these fourth components will be lead the organization to be able to survive and adapt in every situation and conditions. This concept was created by Leavitt as a medium to bridge micro paradigm theory which believes that the people are the key of organizational quality and macro paradigm theory which believes that structure is the key of successful organizational management. Therefore, this concept used in this research because of consideration of the research subject as an organization based on structural order. Besides that also based on volunteering system member which emphasizing the importance of people management for the survival of the organization. Thus, the concept was coined by Leavitt will be able to provide a more detailed description of the organizational work and its efforts in the dinamycs of change.

The result of this research will try to explain more thoroughly about the efforts that have been made by Earth Hour Malang to maintain the organization between of an increasingly organizational complex dinamycs and its efforts to strengthen the work of organizational components in order to be able to continue working optimally.

Keywords : *Earth Hour* Malang, Organizational Strengthening, Organizational Work.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.1.1 Tentang Komunitas <i>Earth Hour</i>	Error! Bookmark not defined.
1.1.2 Kepengurusan Komunitas dan <i>Volunteer Earth Hour</i>	Error! Bookmark not defined.
1.1.3 Permasalahan Organisasi dan <i>Volunteer</i> pada <i>Earth Hour</i> Malang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4.1 Manfaat Akademis	Error! Bookmark not defined.
1.4.2 Manfaat Praktis	Error! Bookmark not defined.
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Organisasi sebagai Sistem Sosial.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Pendekatan Interaktif Mengelola Resistansi Perubahan.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Definisi Konseptual.....	Error! Bookmark not defined.
2.4.1 <i>Volunteer</i>	Error! Bookmark not defined.
2.4.2 Komunitas <i>Earth Hour</i> Malang dan Organisasi <i>Earth Hour</i> Malang	Error! Bookmark not defined.
2.5 Alur Berfikir.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	Error! Bookmark not defined.

3.2	Fokus Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3	Pemilihan Informan	Error! Bookmark not defined.
3.4	Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.4.1	Data Primer	Error! Bookmark not defined.
3.4.2	Data Sekunder	Error! Bookmark not defined.
3.5	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.5.1	Wawancara.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.2	Observasi	Error! Bookmark not defined.
3.5.3	Dokumentasi	Error! Bookmark not defined.
3.6	Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.6.1	Kondensasi Data	Error! Bookmark not defined.
3.6.2	Display Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.3	Penarikan Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
3.7	Keabsahan Data.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV GAMBARAN UMUM <i>EARTH HOUR</i> MALANG		Error! Bookmark not defined.
4.1	Komunitas <i>Earth Hour</i> Malang sebagai Gerakan dan Organisasi....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Struktur Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	<i>Volunteer</i> dan Kesukarelawanan	Error! Bookmark not defined.
4.1.3	Program dan Aksi Kampanye <i>Earth Hour</i> Malang.....	Error! Bookmark not defined.
4.2	Gambaran <i>Volunteer</i> Komunitas <i>Earth Hour</i>	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Rekrutmen dan Penjaringan <i>Volunteer</i>	Error! Bookmark not defined.

4.2.2 Mobilitas Sosial *Volunteer* dalam Komunitas **Error! Bookmark not defined.**

BAB V PEMBAHASAN..... **Error! Bookmark not defined.**

5.1 Situasi Pengelolaan Komunitas *Earth Hour* Malang ...**Error! Bookmark not defined.**

5.2 Penguatan Organisasi Melalui Perbaikan Manajemen dan Identifikasi Komponen *Earth Hour* Malang **Error! Bookmark not defined.**

5.2.1 Perbaikan Tatahan Fungsi Manajemen *Earth Hour* Malang**Error! Bookmark not defined.**

5.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Komunitas *Earth Hour* Malang. **Error! Bookmark not defined.**

5.2.3 Intensifikasi Aksi dan Program Kerja *Earth Hour* Malang**Error! Bookmark not defined.**

5.2.4 Pemanfaatan Media Sosial dan Teknologi dalam *Earth Hour* Malang **Error! Bookmark not defined.**

5.3 Penguatan Organisasi dalam Komunitas *Earth Hour* Malang.....**Error! Bookmark not defined.**

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... **Error! Bookmark not defined.**

6.1 Kesimpulan Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**

6.2 Saran **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Logo Earth Hour **Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Masalah dan Potensi Komponen	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. Optimalisasi Komponen Struktur	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. Optimalisasi Komponen Orang	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. Optimalisasi Komponen Tugas dan Tujuan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. Optimalisasi Komponen Teknologi.....	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Leavitt's Diamond	Error! Bookmark not defined.
Bagan 2. Alur Berpikir.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 3. Organisasi EH Malang.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 4. Permasalahan dalam Organisasi Earth Hour Malang ..	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.1.1 Tentang Komunitas *Earth Hour*

Komunitas dalam masyarakat merupakan sebuah bentuk keberagaman ide dan dinamika sosial dalam masyarakat itu sendiri. Komunitas berdiri atas dasar kebutuhan dan komitmen sekumpulan individu terhadap suatu hal. Tentunya hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh McMillan dan Chavis (1986) yang menyatakan bahwa komunitas adalah kumpulan individu yang mana masing-masing individu memiliki rasa saling memiliki, terikat antar satu sama lain, dan percaya bahwa kebutuhan para anggotanya akan terpenuhi jika para anggota terus berkomitmen untuk bersama (p. 6-23). Hal inilah yang melatarbelakangi berdirinya berbagai komunitas dengan berbagai macam tujuan anggotanya, dan salah satunya adalah komunitas *Earth Hour* yang dipelopori oleh WWF (*World Wide Fund for Nature*).

Earth Hour adalah sebuah komunitas penggerak lingkungan yang pertama kali berdiri pada tahun 2007 di Sydney, Australia. Berdirinya *Earth Hour* dipelopori oleh organisasi lingkungan WWF-Australia (<https://www.earthhour.org/what-is-earth-hour> (21 Februari 2018: 19.52)). Fokus utama kemunculan kampanye gerakan *Earth Hour* saat itu adalah pengurangan produksi Karbondioksida (CO₂) yang dianggap akan merusak lapisan ozon dan merusak tatanan lingkungan di dunia. Kampanye komunitas *Earth Hour* salah satunya dilakukan dengan gerakan mematikan lampu dan barang elektronik di hari sabtu, pada minggu ketiga di bulan

Maret selama 1 jam. Kampanye tersebut kemudian diadopsi di beberapa negara, salah satunya Indonesia.

Di Indonesia, komunitas *Earth Hour* pertama kali berdiri pada tahun 2009 di Jakarta. Kampanye yang dilakukan tidak hanya sebatas gerakan mematikan lampu, namun juga gerakan *Recycle* yang mana merupakan sebuah gerakan yang mengkampanyekan pentingnya penyelamatan lingkungan melalui daur ulang limbah-limbah yang sulit terurai, gerakan hemat air, tanam pohon, dan lain-lain. Barulah pada tahun 2012 komunitas *Earth Hour* mulai muncul di beberapa kota besar di Indonesia, salah satunya di Kota Malang.

Di Kota Malang, komunitas *Earth Hour* berdiri dipelopori oleh beberapa komunitas penggerak lingkungan seperti Fiksimini dan Coachsurfing (http://earthhourmalang.blogspot.co.id/p/faq_10.html (21 Februari 2018: 20.00)). Kampanye yang dilakukan juga berdasarkan panduan dari *Earth Hour* pusat yang ada di Jakarta, sehingga semua kegiatan yang dikoordinir mulai dari pusat hingga daerah-daerah. Kegiatan rutin dilakukan oleh komunitas ini mulai dari kampanye tentang lingkungan di sekolah-sekolah, program *baby tree*, hingga pada puncaknya yaitu acara *Switch Off*, yaitu kampanye mematikan lampu selama 1 jam pada hari Sabtu pada minggu ketiga di bulan Maret. Komunitas ini mengajak masyarakat, pelaku industri, dan pemerintah untuk ikut serta dalam kampanye-kampanye yang digagas oleh *Earth Hour* Malang. Selain kampanye, komunitas *Earth Hour* Malang juga melakukan beberapa aksi. Secara garis besar, komunitas membedakan aksi atau kegiatannya menjadi 2 (dua) jenis antara lain Aksi Kondisional dan Aksi Rutin. Aksi Kondisional terdiri dari beberapa kegiatan seperti *School Campaign*, Sambang

Baby Tree, Kumpul Belajar Bareng. Sedangkan Aksi Rutin terdiri dari beberapa kegiatan antara lain seperti *Cafe Night Campaign* dan *City Park Campaign* (http://earthhourmalang.blogspot.co.id/p/faq_10.html (21 Februari 2018: 20.00)).

1.1.2 Kepengurusan Komunitas dan *Volunteer Earth Hour*

Untuk menjadi sebuah komunitas yang profesional dengan manajemen yang baik diperlukan sebuah sistem kepengurusan yang baik. Kepengurusan atau dalam kata lain pengorganisasian dibutuhkan agar sebuah komunitas mampu berkembang dan mengemban kepentingan dan kebermanfaatan komunitas sesuai dengan tujuan berdirinya. Maka dari itu, sebuah komunitas layaknya sebuah organisasi harus mempunyai sebuah sistem pengelolaan yang menyangkut beberapa aktivitas mulai dari perencanaan (*Planning*), mengorganisir (*Organizing*), mengkoordinir (*Coordinating*), hingga pengawasan (*Controlling*). Serangkaian aktivitas tersebut dilakukan dengan tujuan agar tujuan dari organisasi tersebut dapat terwujud (Fayol, 1916 dalam Dalimunthe, 2003)

Pada komunitas *Earth Hour* Malang, kepengurusan komunitas diketuai oleh seorang Koordinator Kota yang secara langsung bertanggung jawab atas apa saja yang terjadi di dalam komunitas. Koordinator kota berfungsi sebagai komando pusat komunitas *Earth Hour* di daerah serta sebagai penyambung kebijakan komunitas *Earth Hour* pusat di Jakarta. Secara umum, ada 5 (lima) divisi dalam kepengurusan komunitas antara lain Divisi *Creative Campaign*, Divisi *Online Campaign*, Divisi *Public Relations*, Divisi *Fundraising*, dan Divisi *Multimedia* (<http://earthhourmalang.blogspot.co.id/p/struktur-komunitas.html> (21 Februari 2018: 20.01)). Setiap divisi mempunyai tugas masing-masing mengatur

keberlangsungan komunitas dan berkonsolidasi demi kepentingan dan tujuan komunitas.

Untuk mendukung keberlangsungan komunitas, *Earth Hour* Malang menyelenggarakan kegiatan *recruitment volunteer* atau pendaftaran menjadi sukarelawan setiap tahun. Begitupula sistem kepengurusan juga dipilih pengurus baru setiap tahun. Sejak awal berdirinya komunitas *Earth Hour* memang menerapkan sistem keanggotaan *Volunteer*. *Volunteer* dalam hal ini diartikan sebagai sebuah individu yang memiliki sikap kerelawanan atau dengan sikap sukarela. Definisi relawan (*volunteer*) menurut Schroeder (1998) adalah individu yang rela menyumbangkan tenaga atau jasa, kemampuan dan waktunya tanpa mendapatkan upah secara finansial atau tanpa mengharapkan keuntungan materi dari organisasi pelayanan yang mengorganisasi suatu kegiatan tertentu secara formal (dalam Abidah, 2012, p.20). Komunitas ini menggunakan istilah *volunteer* dengan tujuan agar kesadaran menjaga lingkungan tidak hanya dipahami oleh segelintir anggota saja, melainkan juga dipahami seluruh elemen masyarakat terutama anak muda dengan berbagai macam aktivitasnya. Sistem *volunteering* dinilai mampu memberikan kontribusi lebih melalui aksi komunitas yang lebih masif daripada mengandalkan anggota komunitas dengan keanggotaan tetap dan terikat seperti komunitas maupun organisasi pada umumnya.

Secara mandiri, komunitas ini terus berusaha untuk bergerak dan mempertahankan eksistensi mereka di masyarakat, baik melalui kampanye, sosialisasi ke masyarakat, hingga memperluas jaringan keanggotaan. Hingga saat ini, EH Malang memiliki kurang lebih 250 orang *volunteer* terdaftar yang terdiri

dari *volunteer* aktif dalam arti beberapa kali mengikuti kegiatan komunitas sekitar kurang lebih berjumlah 80 orang (Wawancara dengan Pengurus Komunitas EH Kota Malang (2017)), sementara kurang lebih 170 orang lainnya merupakan anggota terdaftar namun tidak terlalu aktif. Keberadaan *volunteer* menjadi sangat penting bagi komunitas penggerak lingkungan seperti EH Malang. Dimana peran masing-masing *volunteer* adalah untuk mengkampanyekan gerakan peduli lingkungan pada masyarakat sekaligus mengenalkan komunitas EH sebagai salah satu wadah bagi masyarakat untuk peduli lingkungan. Rekrutmen *volunteer* yang dilakukan oleh EH Malang juga berfungsi untuk memperluas relasi-relasi sosial baik kepada masyarakat maupun antar komunitas. Rekrutmen *volunteer* dilakukan melalui media *online* guna memudahkan sistem penjangkaran *volunteer* baru dengan berbagai macam karakteristiknya.

Di sisi lain, kekuatan sebuah organisasi tidak lepas dari bagaimana cara pengurus organisasi tersebut untuk mengelola organisasinya dengan baik. Pengelolaan organisasi secara umum tentunya dikelola oleh pengurus organisasi itu sendiri, terlepas dari bagaimana garis komando dan susunan pengurus. Baik buruknya ataupun efektif tidaknya sebuah organisasi ditentukan oleh kebijakan pengurus untuk menentukan sejauh mana tujuan organisasi akan dicapai. Dalam komunitas *Earth Hour* Malang, tanggung jawab pengurus untuk mengelola sebuah organisasi sangatlah besar, dengan jaringan yang luas serta *volunteer* yang banyak sangat menuntut pengurus untuk cakap dan responsif dalam mengelola perubahan organisasi. Namun selama ini yang terjadi upaya yang dilakukan oleh pengurus kurang maksimal. Hal tersebut ditunjukkan dari belum ada upaya lebih dari

pengurus untuk memunculkan sebuah inovasi kebijakan yang mampu merekatkan antar *volunteer* dan pengurus yang notabene merupakan satu kesatuan organisasi. Selama ini langkah-langkah yang dilakukan oleh pengurus masih berada pada tataran teknis, yakni dengan cara memunculkan program-program yang “sekiranya” mampu memajukan organisasi, padahal nyatanya *volunteer* belum sadar betul terkait program tersebut. Bahkan hingga saat ini masih berfokus pada bagaimana cara memunculkan program dan event yang menurut mereka “asyik” bagi pengurus dan beberapa *volunteer* yang benar-benar aktif, namun belum menyentuh seluruh *volunteer* yang ada pada komunitas tersebut.

1.1.3 Permasalahan Organisasi dan *Volunteer* pada *Earth Hour* Malang

Sikap loyal sudah semestinya ada dalam sebuah organisasi, bahkan komunitas. Dengan berbagai macam karakteristik anggota tentunya tidak menjadi alasan untuk mewujudkan tujuan organisasi maupun komunitas. Menurut Drever (1988) menyebutkan bahwa sikap loyal atau loyalitas adalah sikap maupun perasaan setia kepada seseorang, group, simbol, kewajiban, atau sebab yang timbul dari perubahan dan perasaan cinta, juga mencakup identifikasi personal dengan objek yang dibicarakan (dalam Nandania, 2013, p. 12). Hal ini berlaku pada setiap organisasi, terlebih dalam komunitas dengan sistem keanggotaan *volunteer*. Sikap sukarela yang tertanam dalam diri seorang *volunteer* selanjutnya dapat dimanifestasikan dalam wujud rasa loyal atau loyalitas.

Dalam berbagai acara yang dilakukan oleh komunitas *Earth Hour* Malang, banyak dilakukan kegiatan yang bersifat persuasif. Tidak hanya orang-orang yang ada dalam struktur komunitas, melainkan juga melibatkan *volunteer* yang ada

dalam komunitas tersebut. Persuasif dalam artian melibatkan setiap komponen yang ada di dalam komunitas untuk ikut berperan dalam kegiatan ataupun aksi-aksi yang dilakukan. Namun dari sekian banyak *volunteer*, hanya sebagian saja yang menunjukkan sikap aktif mereka pada kegiatan yang diselenggarakan oleh komunitas. Hal tersebut dapat terlihat pada setiap kegiatan seperti *School Campaign* yang dilakukan setiap minggu, dari kurang lebih 80-an orang anggota aktif komunitas termasuk di dalamnya pengurus beserta *volunteernya*, tidak lebih dari setengahnya saja yang hadir (sekitar kurang lebih 30 hingga 40-an orang) dan berpartisipasi secara langsung dalam kegiatan komunitas di hari itu (Wawancara dengan Pengurus Earth Hour Kota Malang (27 Februari 2018)). Sementara sisanya tidak memberikan kontribusi langsung terhadap aksi-aksi yang dilakukan. Padahal keikutsertaan *volunteer* sebagai salah satu bagian dari komunitas berperan sangat penting, salah satunya untuk menunjukkan bahwa komunitas ini solid dan memiliki jaringan yang besar. Hal inilah yang sampai sekarang menjadi salah satu permasalahan komunitas. Sistem *volunteering* di satu sisi baik untuk komunitas agar dapat menampung ide-ide baru dari *volunteer* sebagai bentuk kreasi program, kegiatan, maupun kampanye-kampanye yang lebih beragam, namun di sisi lain berpotensi memperlemah kondisi komunitas apabila tidak mampu di manajemen dengan baik oleh komunitas. Hal ini dikarenakan *volunteer* tidak memiliki kewajiban untuk mengikuti berbagai rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh komunitas.

Sesuai dengan konsep *volunteer* yang dapat diartikan sebagai sukarelawan. Seorang sukarelawan tidak memiliki kewajiban terikat untuk mengikuti suatu

kegiatan. Dengan hal ini, maka komunitas tidak mempunyai ikatan pasti antara komunitas dengan *volunteer*. Komunitas hanya mengandalkan loyalitas *volunteer* dalam berbagai kegiatannya. *Volunteer* hanya dibekali dengan kegiatan yang sifatnya tentatif, dan hanya terkesan pada pengenalan komunitas. Namun pada dasarnya dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh komunitas menekankan bahwa seorang *volunteer* harus loyal terhadap komunitasnya. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai kegiatan yang mencoba dikonsepsikan oleh komunitas untuk merangkul *volunteernya*, *gathering* setiap minggu, dan agenda berkumpul bersama sebelum mengadakan aksi tertentu. Namun tidak semua *volunteer* memahami upaya yang selama ini diinternalisasikan oleh komunitas kepada mereka. Hingga pada akhirnya dalam proses penentuan kepengurusan komunitas dipilih berdasarkan loyalitas *volunteer*. Tidak ada bentuk konsolidasi khusus antara komunitas dan *volunteer* secara intensif. Sehingga terkesan bahwa *volunteer* yang ada hanya untuk menambah eksistensi melalui atribut-atribut yang diberikan oleh komunitas kepada *volunteernya*.

Di sisi lain, kebebasan *volunteer* inilah yang menjadi tantangan besar bagi pengurus yang dituntut untuk mampu mengelola banyaknya *volunteer* yang ada dengan memaksimalkan manajemen yang ada di tatanan kepengurusan komunitas *Earth Hour* Malang. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa untuk menjadikan komunitas *Earth Hour* Malang menjadi sebuah komunitas yang baik dan terarah, membutuhkan berbagai macam *maintenance* baik yang diawali perbaikan koordinasi dan tatanan fungsi dalam kepengurusan dengan berbagai divisinya yang selanjutnya akan berdampak pada organisasi tersebut secara menyeluruh.

Oleh karena itu, penelitian kali ini akan berusaha memperlihatkan bagaimana upaya penguatan organisasi dan *volunteer* dalam komunitas *Earth Hour* Malang. Penelitian ini akan berusaha membedah sejauh mana upaya penguatan organisasi dari dalam tatanan kepengurusan yang nantinya upaya penguatan tersebut turut memberikan pengaruh kepada *volunteernya*, juga menunjukkan bagaimana upaya komunitas untuk mengkonsolidasikan *volunteer* menjadi satu kesatuan komunitas yang kuat dan solid dalam berbagai kegiatan dan kampanye yang dilakukan. Sebagai alat analisis, peneliti menggunakan Skema Leavitt Diamond yang dicetuskan oleh Harold J. Leavitt. Skema tersebut digunakan untuk memperlihatkan korelasi antar faktor dalam organisasi untuk membangun sebuah strategi penguatan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, akan dapat dilihat bahwa penguatan organisasi tidak lepas dari peran-peran subjek yang ada dalam organisasi itu untuk mengkondisikan dirinya sendiri terhadap subjek-subjek lainnya, terlebih kaitan antara faktor-faktor dalam sebuah organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, peneliti ingin melaksanakan penelitian skripsi dengan rumusan masalah yakni bagaimana upaya penguatan organisasi pada Komunitas *Earth Hour* di Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperlihatkan serta mendeskripsikan bagaimana upaya penguatan organisasi pada tatanan kepengurusan dalam sebuah komunitas penggerak lingkungan, *Earth Hour* di Kota Malang. Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk memberikan kajian-kajian baru

bagi pengembangan keilmuan Sosiologi, terutama yang mengkaji tentang pengembangan komunitas atau *Community Development* dan Kajian-kajian tentang Organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua), antara lain :

1.4.1 Manfaat Akademis

Memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mana akan menambah khazanah keilmuan, terutama pada bidang kajian Sosial dan Komunitas serta keilmuan Sosiologi pada umumnya. Selanjutnya memberikan kontribusi pada ilmu Sosiologi secara umum.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada Komunitas *Earth Hour* dan komunitas lain pada umumnya tentang dinamika komunitas, baik terhadap anggotanya maupun antar pengurus. Sehingga dapat digunakan untuk menganalisa masalah internal dalam komunitas pada umumnya, khususnya yang terkait dengan manajemen komunitas beserta anggotanya.

Selanjutnya juga dapat digunakan oleh pemangku kebijakan di daerah untuk bersama mengembangkan berbagai komunitas yang ada di daerahnya melalui kebijakan yang dibuat untuk lebih memperhatikan keberadaan komunitas beserta dinamikanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan tiga penelitian terdahulu. Manfaat penggunaan penelitian terdahulu adalah sebagai referensi dalam melakukan analisis dan menunjukkan keterkaitan antara penelitian ini dengan penelitian yang dibuat sebelumnya. Selain itu, penggunaan penelitian terdahulu juga bermanfaat untuk menunjukkan serta mencari kebaruan penelitian, dengan kata lain penelitian kali ini berusaha menunjukkan hal apa yang belum tertuang dalam penelitian terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah penelitian yang dilakukan oleh Saputra. Dalam penelitian ini, Saputra berfokus melihat bagaimana model yang tepat untuk menguatkan manajemen organisasi lokal yang dibentuk guna mencegah penyalahgunaan NAPZA. Berbagai upaya dilakukan oleh pihak terkait untuk memutus rantai peredaran NAPZA di tengah-tengah masyarakat. Bahkan, penyalahgunaan NAPZA yang semakin masif menyebabkan masyarakat dan pihak-pihak terkait harus bekerja lebih keras. Peran aktif masyarakat tentunya sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak untuk menciptakan lingkungan yang bebas dari penyalahgunaan NAPZA.

Saputra melihat bahwa di kelurahan Sadang Serang, Bandung beberapa masyarakat masih belum memahami terkait bahaya NAPZA, banyak diantara masyarakat yang masih suka minum minuman keras, berjudi, hingga mengkonsumsi NAPZA. Oleh karena itu, beberapa kali di wilayah tersebut

dilakukan intervensi guna mencegah penyalahgunaan NAPZA. Intervensi tersebut dilakukan oleh pihak BNN sebagai salah satu lembaga yang bertugas mengawasi peredaran dan penyalahgunaan NAPZA. Intervensi dilakukan dengan beberapa kegiatan antara lain sosialisasi, kampanye melalui; spanduk, *banner*, *leaflet*, hingga pembentukan organisasi lokal Pemuda Anti NAPZA (Saputra, 2017, p. 88-89).

Seiring berjalannya waktu, keberadaan organisasi lokal tersebut dirasa tidak memberikan dampak maupun manfaat yang signifikan bagi masyarakat sekitar. Bahkan beberapa warga dan pemuda yang menjadi anggota organisasi tersebut sudah tidak aktif menjadi anggota organisasi tersebut. Dari hasil asesmen yang didapat oleh Saputra juga menunjukkan bahwa secara garis besar organisasi lokal Pemuda Anti NAPZA yang dibentuk kurang memadai secara kuantitas dan kualitas anggota beserta pengurusnya (Saputra, 2017, p. 89). Sehingga anggota dan pengurus kurang memiliki pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya organisasi dan bahaya NAPZA. Hal ini ditambah dengan kondisi masyarakat yang acuh terhadap organisasi lokal tersebut. Masyarakat kurang memiliki kepedulian terhadap organisasi lokal mereka ketika masyarakat tidak merasakan manfaat keberadaannya (Saputra, 2017, p. 90).

Oleh karena itu, Saputra berusaha memaparkan identifikasi tentang bagaimana manajemen dan analisa masalah, kebutuhan, dan potensi dalam organisasi. Identifikasi yang dihasilkan menunjukkan bahwa kondisi organisasi diisi oleh orang-orang yang secara kualitas kurang mumpuni, dengan kata lain pendidikan rata-rata hanya SMA/ sederajat, tidak memiliki kemampuan manajemen organisasi yang baik, serta berpikiran bahwa apa yang dilakukan tidak

menghasilkan keuntungan bagi mereka (Saputra, 2017, p. 102). Hal tersebut kemudian dilihat oleh Saputra sebagai kelemahan organisasi, dimana kelemahan ini harus dimanajemen sehingga mampu dijadikan sebagai potensi untuk memajukan organisasi. Oleh karena itu hal ini kemudian diidentifikasi oleh Saputra dengan memisah mana yang menjadi masalah, kebutuhan, dan potensi organisasi (Saputra, 2017, p. 103). Hasilnya menunjukkan bahwa masalah internal organisasi menjadi masalah utama. Perlu dirumuskan sebuah solusi yang berdasarkan pada potensi yang dimiliki oleh organisasi. Saputra merumuskan sebuah upaya penguatan organisasi berdasarkan konsep Penguatan Manajemen yang mana menghasilkan implementasi upaya penguatan organisasi seperti pelatihan administrasi bagi organisasi, reorganisasi keanggotaan, membentuk *brenchmark* jejaring kerja, dan melakukan berbagai audiensi dengan beberapa pihak terkait termasuk masyarakat di dalamnya (2017, p. 111).

Apa yang menjadi fokus Saputra terkait penelitiannya masih berfokus pada regenerasi modal sumberdaya dan adaptasi. Regenerasi modal ditunjukkan melalui upaya untuk mereorganisasi anggota yang memiliki kinerja kurang baik dan tidak mampu mendukung kelangsungan organisasi. Adaptasi dilakukan dengan cara memperluas jejaring kerja, sementara adaptasi internal yang seharusnya menjadi penting belum diimplementasikan terlebih dalam sebuah reorganisasi anggota. Pada penelitian tersebut juga lebih menjabarkan bahwa penguatan organisasi lebih mengarah pada memperbaiki tatanan teknis organisasi pada segi orang (*people*), padahal seharusnya selain tatanan teknis anggota juga harus diperhatikan tatanan sosialnya, salah satunya melalui struktur organisasi dan bagian-bagian lain yang

saling mempengaruhi, apakah masing-masing bagian bekerja dengan maksimal atau malah terjadi ketimpangan, dan hal ini yang belum dilihat dalam penelitian tersebut sebagai sebuah faktor yang melemahkan ataupun menguatkan kondisi organisasi.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk berusaha untuk memperlihatkan bagaimana upaya organisasi Palang Merah Indonesia (PMI) untuk meningkatkan kapasitas relawan dengan latar belakang dan pengalaman menjadi relawan yang berbeda-beda. Lebih sederhananya adalah untuk mengetahui kesiapan relawan dalam bertugas, baik meliputi aspek fisik, mental, maupun sosial. Dalam penelitian ini berusaha membedah bagaimana mengintegrasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh relawan. Sehingga dapat diketahui bahwa fokus penelitian yang dilakukan oleh Putra adalah pada bagaimana evaluasi relawan, penguatan dilakukan hanya melalui pelatihan-pelatihan dan ketrampilan khusus untuk menghadapi kondisi darurat terkait dengan kondisi medis. Titik beratnya lebih kepada bagaimana mengkomunikasikan sumber daya antar relawan menjadi satu kekuatan yang solid sebagai satu bagian dari relawan PMI (Putra, 2016, p. 118).

Putra dalam penelitiannya memposisikan relawan sebagai orang yang memiliki pengetahuan dan sumber daya yang berbeda-beda (Putra, 2016, p. 118). Penguatan kapasitas relawan penting untuk dilakukan agar relawan memiliki kompetensi yang baik dan mampu dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan sosial. Relawan yang bergabung dalam PMI disatukan melalui berbagai kegiatan seperti pendidikan dan pelatihan. Tentunya relawan PMI dalam menjalankan tugasnya tidak berdiri sendiri, melainkan di bawah komando ataupun

koordinasi dari atasan organisasi. Pembentukan kapasitas relawan yang sedemikian rupa harus didukung oleh kapasitas dan sumber daya yang dimiliki oleh atasan. Atasan bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi beserta relawannya (Putra, 2016, p. 122). Oleh karena itu, jalinan komunikasi dan interaksi yang baik antara relawan dan atasan organisasi menjadi sangat penting untuk dilakukan. Keduanya akan saling mendukung sumber daya yang dimiliki masing-masing pihak, tidak hanya dengan menyatukan sumber daya yang dimiliki oleh relawan saja.

Oleh sebab itu, penguatan kapasitas yang dilakukan seharusnya tidak hanya menysar relawan, melainkan juga pengurus organisasi. Karena keduanya merupakan salah satu inti dari organisasi tersebut, segala kondisi terkait dengan organisasi merupakan tanggung jawab pihak-pihak tersebut. Oleh karena itu komunikasi dan interaksi yang terjalin pun harus maksimal, termasuk sumber daya harus digali dengan maksimal, tidak hanya pada salah satu pihak. Suatu organisasi selayaknya diibaratkan seperti sebuah sistem, termasuk interaksi struktur dan teknologi terhadap anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Dimaksimalkan dengan berbagai komponen di dalamnya yang saling mendukung dan menguatkan kapasitas masing-masing, dan hal ini yang belum dilihat oleh Putra sebagai salah satu sudut pandang yang perlu diperhatikan dalam sebuah penguatan organisasi, terlebih kepada relawannya.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Lendriyono mengungkapkan fakta yang sedikit berbeda. Lendriyono dalam penelitiannya berusaha untuk menunjukkan bahwa aspek lingkungan internal maupun eksternal dalam sebuah organisasi menjadi sangat penting. Dalam penelitiannya, Lendriyono melihat

bahwa sebuah organisasi, terlebih sebuah organisasi non-profit yang bergerak pada bidang sosial harus mampu beradaptasi secara maksimal baik di internalnya maupun eksternalnya (Lendriyono, 2017, p. 75). Bahkan dalam sebuah organisasi pelayanan sosial HSO (*Human Service Organization*) yang berfokus pada pelayanan kepada manusia yang berdasarkan pada misi sosial atas nilai kemanusiaan, solidaritas, dermawan, dan kebersamaan (Lendriyono, 2017, p. 67).

Dalam kelanjutannya, sebuah organisasi non-profit berbasis sosial pun sangat memungkinkan untuk memasukkan praktik-praktik ekonomi untuk menopang organisasinya, termasuk juga organisasi pelayanan sosial berbasis agama FBO (*Faith Base Organization*). Meskipun terkesan anti terhadap segala sesuatu yang bersentuhan dengan profit dan materi, nyatanya sebuah organisasi tetap membutuhkan materi untuk bisa beradaptasi (Lendriyono, 2017, p. 68).

Lendriyono dalam penelitiannya menekankan pentingnya adaptasi dalam sebuah penguatan organisasi. Adaptasi yang dilakukan harus dilihat dari dua sisi yakni sisi internal dan sisi eksternal (Lendriyono, 2017, p. 78). Adaptasi sisi internal lebih mengutamakan pada bagaimana spirit organisasi ditumbuhkan dalam sebuah organisasi, memberikan pemahaman kepada anggota dan internal organisasi terkait tujuan dan fungsi organisasi serta bagaimana upaya mempertahankannya. Sementara adaptasi sisi eksternal lebih menekankan pada bagaimana tuntutan kualitas pelayanan ataupun kualitas organisasi yang ditujukan dari lingkungan kepada organisasi.

Untuk membangun sebuah kualitas, sebuah FBO salah satunya harus memiliki sumber daya ekonomi yang cukup dan mengelolanya melalui praktik

ekonomi namun tidak mengesampingkan identitas organisasi sebagai organisasi pelayanan sosial berbasis agama. Dalam hal ini, FBO dituntut untuk menerapkan pengelolaan organisasi yang profesional dengan agama sebagai pedoman (Lendriyono, 2017, p. 79) dan mendorong konsumen (masyarakat) membangun kesejahteraan seketika lewat sebuah keyakinan (Lendriyono, 2017, p. 76).

Apa yang sudah dijelaskan oleh Lendriyono dalam penelitiannya membuktikan bahwa sebuah organisasi non-profit berbasis agama sekalipun untuk beradaptasi membutuhkan sumber daya ekonomi dan praktik ekonomi. Penguatan organisasi yang ditekankan oleh Lendriyono lebih mengarah pada bagaimana terpenuhinya kebutuhan ekonomi sebuah organisasi untuk melangsungkan kepentingan dan tujuannya melalui praktik-praktik ekonomi. Penguatan organisasi yang dilihat oleh Lendriyono lebih bersifat umum, dan belum mengarah pada struktural pengelolaan organisasi. Padahal, sebuah adaptasi organisasi tidak hanya berkaitan dengan bagaimana adaptasi alat-alat organisasi (termasuk pendanaan), teknologi yang digunakan, ataupun bagaimana usaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, namun juga bagaimana manajemen organisasi terkait dengan kondisi sosial orang-orang di dalamnya untuk menciptakan iklim organisasi yang baik, dan hal tersebut belum dilihat oleh Lendriyono sebagai hal yang penting dalam sebuah penguatan organisasi.

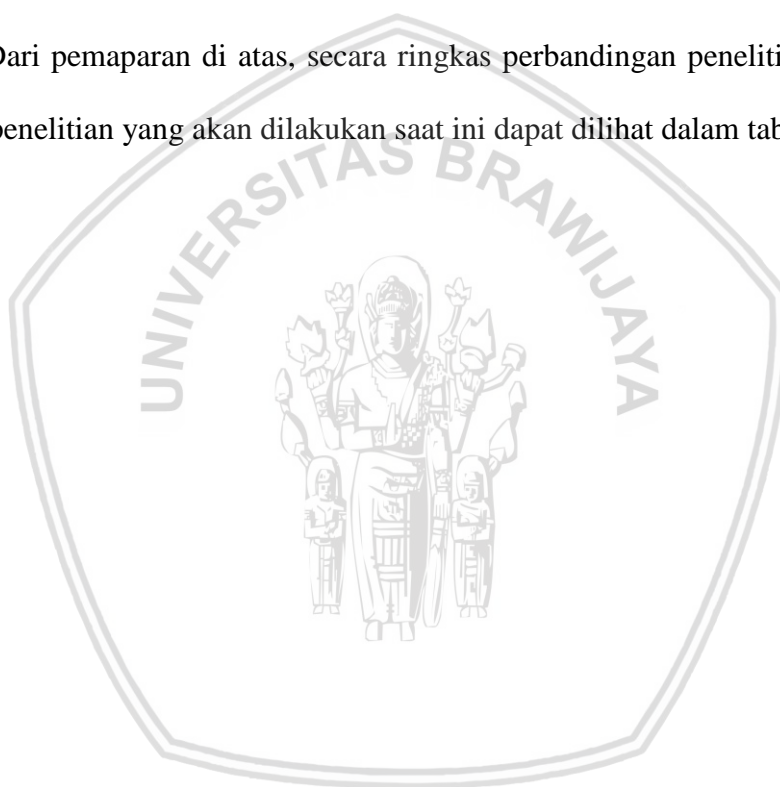
Berdasarkan beberapa penelitian di atas, penelitian ini hadir sebagai pembaharu penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian kali ini akan mencoba melihat bagaimana sisi internal organisasi, yakni bagaimana penguatan organisasi atau komunitas Earth Hour Kota Malang ditinjau dari

organisasi sebagai sebuah keterkaitan antara sistem sosial dan teknologi yang didalamnya disepakati nilai dan norma serta tujuan organisasi dan upaya untuk mencapainya yang disadari secara bersama-sama. Penelitian ini nantinya akan melatakan orang-orang dalam organisasi sebagai unsur pokok dalam organisasi yang berdiri dalam struktur-struktur organisasi dan menjaga keseimbangan serta kelangsungan organisasi dengan berbagai faktor pendukungnya. Sehingga organisasi juga dianalogikan sebagai sebuah kesatuan tubuh yang mana terdiri dari berbagai organ di dalamnya yang bekerja secara bersama-sama. Apabila satu organ terganggu atau berubah fungsi dan kinerjanya, maka akan berdampak pada kondisi tubuh secara umum yang harus terus menyesuaikan diri dengan perubahan maupun resistensi yang terjadi. Begitu pula dalam organisasi atau komunitas, di dalamnya terdiri dari komponen-komponen yang saling bekerja sama untuk mendukung fungsi organisasi dan mewujudkan tujuan organisasi sebagai sebuah cita-cita bersama organisasi.

Penelitian ini juga akan memfokuskan pada bagaimana penguatan internal dalam sebuah organisasi yang meliputi seluruh orang dalam organisasi yang terdiri dari anggota maupun posisi struktural pengurus. Melalui penguatan internal ini nantinya akan dilihat dari beberapa komponen seperti cara manajemen manusia dan hubungan di dalamnya, upaya organisasi untuk mencapai tujuannya, pemanfaatan teknologi dalam membangun sebuah organisasi, hingga cara mengelola organisasi berdasarkan struktur yang ada di dalamnya. Internal organisasi merupakan komponen penting dari adanya sebuah organisasi. Kekuatan sebuah organisasi banyak ditentukan oleh faktor internal, termasuk kesuksesan pencapaian tujuan

juga ditentukan oleh kondisi internal organisasi. Karena orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebutlah yang mengerti dan memahami kemana arah organisasi akan dibawa untuk mencapai tujuan bersama. Tidak hanya itu, faktor eksternal juga menjadi pendukung terciptanya stabilitas organisasi yang mana hal ini akan mempengaruhi seberapa besar kekuatan organisasi untuk bertahan diantara organisasi-organisasi lain yang ada.

Dari pemaparan di atas, secara ringkas perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini dapat dilihat dalam tabel berikut :



Judul	Penguatan Manajemen Organisasi Lokal dalam Pencegahan Penyalahgunaan Narkotika, Psikotropika, dan Zat Adiktif (NAPZA) di Bandung.	Pengembangan Kapasitas Relawan di PMI Cabang Cibinong, Bogor.	Strategi Penguatan Organisasi Pelayanan Sosial Berbasis Keagamaan.	Upaya Penguatan Loyalitas <i>Volunteer</i> pada Komunitas Earth Hour di Kota Malang.
Peneliti	Putra Pratama Saputra (2017)	Ashari Utomo Putra, dkk. (2016)	Fauzik Lendriyono (2017)	Novan Agung Aryanto (2018)
Fokus	Melihat bagaimana model yang tepat untuk penguatan manajemen organisasi lokal “Pemuda Anti NAPZA” dalam upaya pencegahan penyalahgunaan NAPZA di	Melihat bagaimana upaya pengembangan kapasitas relawan dengan berbagai latar belakang yang berbeda. Mengetahui kesiapan relawan dalam bertugas di masyarakat.	Melihat bagaimana sebuah organisasi pelayanan sosial HSO (<i>Human Service Organization</i>) dan berbasis keyakinan FBO (<i>Faith Base Organization</i>) memunculkan	Melihat upaya penguatan organisasi dan <i>volunteer</i> di komunitas Earth Hour Kota Malang demi memunculkan sinergitas

	RW 18 Kelurahan Sadang Serang, Bandung.		strategi agar tetap eksis dan kuat secara organisasi non-profit <i>oriented</i> .	dalam sebuah organisasi non-profit.
Teori/ Konsep	Konsep Penguatan Manajemen (Terry, 1996).	<i>Capacity Building</i> UNDP (<i>United Nations Development Program</i>).	Teori Rasionalisasi – Birokrasi Weber.	Skema Leavitt Diamond (Pengelolaan Resistansi Perubahan)
Metode	Kualitatif, <i>Action Research</i> .	Kualitatif, Deskriptif.	Kualitatif, Deskriptif.	Kualitatif, Deskriptif.
Hasil	Penguatan Manajemen organisasi lokal dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas dan kuantitas pengurus organisasi agar mampu meningkatkan manajemen organisasinya menjadi lebih	Evaluasi terhadap <i>volunteer</i> yang telah dibekali dengan <i>capacity building</i> . Penguatan kapasitas dilakukan dengan cara pelatihan ketrampilan khusus untuk menghadapi	Sebuah organisasi FBO harus profesional agar mampu mempertahankan eksistensinya. Penguatan organisasi selain harus mempertimbangkan segi internal juga harus	-

	<p>baik. Hal-hal yang dilakukan antara lain adalah pelatihan administrasi, reorganisasi keanggotaan, membentuk <i>brenchmark</i> jejaring kerja, serta mengadakan audiensi dengan berbagai pihak, termasuk masyarakat.</p>	<p>kondisi <i>emergency</i> terkait dengan kondisi di masyarakat.</p>	<p>mempertimbangkan segi eksternal seperti pendanaan demi kelangsungan organisasi, namun tetap berpedoman pada prinsip-prinsip keyakinan yang dianut sebuah FBO, dalam hal ini seperti Organisasi Islam Muhammadiyah dan Nahdlatul Ulama.</p>	
--	--	---	---	--

2.2 Organisasi sebagai Sistem Sosial

Menurut Parsons, sistem sosial diartikan sebagai sebuah interdependensi antar bagian yang terdiri dari peranan-peranan sosial yang untuk sebagian dilembagakan dan membentuk sebuah jaringan relasi (Veeger, 1986, p. 202). Sistem sosial yang terjalin akan mampu mengintegrasikan orang-orang di dalamnya menjadi satu kesatuan nilai, norma, budaya, bahkan kepentingan. Hal ini yang mencoba dilihat oleh Parsons sebagai sikap ketergantungan, dimana orang-orang dalam suatu sistem akan akan saling berinteraksi untuk membentuk dan memperkuat jaringan-jaringan sosial dalam sistem tersebut.

Bagian-bagian dari sistem tersebut akan saling membutuhkan dan melengkapi, tidak ada bagian-bagian yang terpisah. Setiap bagian mendukung fungsi dirinya dan bagian lain, begitu pula sebaliknya. Interdependensi ini mengarah kepada keseimbangan sebagai tujuannya, sedangkan keseimbangan itu cenderung untuk mempertahankan dirinya (Veeger, 1986, p. 202).

Situasi sosial semacam itu juga terjadi pada organisasi, yang mana organisasi terbentuk atas kepentingan yang sama, dan bertugas untuk mempertemukan kepentingan-kepentingan dari orang-orang yang ada di dalam organisasi dan mengupayakan ketercapaian kepentingan itu melalui tujuan organisasi (Liliweri, 2014, p. 2-4). Lebih lanjut kepentingan organisasi yang termanifestasikan dalam tujuan organisasi dapat dicapai ketika bagian-bagian dalam organisasi saling mendukung dan membentuk sebuah interdependensi.

Organisasi sebagai sistem dapat dilihat melalui kesatuan nilai, norma, dan tujuan bersama yang hendak dicapai serta mencapai titik keseimbangan (*equilibrium*) dalam organisasi, dimana kelangsungan organisasi dapat berjalan

dengan lancar. Organisasi sebagai sebuah sistem juga dapat dilihat kondisi subsistem atau bagian-bagian di dalamnya. Dalam organisasi, bagian-bagian dalam organisasi cenderung untuk saling melengkapi fungsi masing-masing. Hal ini dapat dilihat melalui pembagian beberapa divisi dalam Komunitas Earth Hour Kota Malang untuk menunjang keberlangsungan komunitas. Pembagian kerja antar divisi otomatis menuntut kerja sama antar divisi untuk mendukung fungsi organisasi dan mewujudkan tujuan bersama.

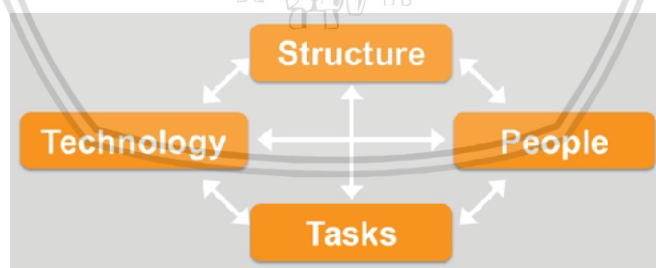
Selain itu, organisasi dilihat sebagai suatu sistem juga ditunjukkan melalui konsensus subsistemnya. Baik organisasi maupun sistem sosial di dalamnya terdapat upaya konsensus dari para anggota, bagian, ataupun subsistem untuk menjaga persatuan dan kesatuan berdasarkan pada nilai dan norma yang mengarahkan pada tindakan dan perilaku bersama untuk mencapai tujuan bersama.

2.3 Pendekatan Interaktif Mengelola Resistansi Perubahan

Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, maka pengelolaan organisasi yang baik turut diperlukan. Pengelolaan yang baik dapat diindikasikan melalui berjalannya fungsi-fungsi komponen dalam organisasi tersebut, tidak hanya satu komponen, melainkan harus melibatkan semua komponen di dalamnya. Perubahan dalam sebuah organisasi merupakan sebuah kondisi yang wajar terjadi, karena pada dasarnya sebuah organisasi bersifat dinamis. Setiap organisasi hendaknya akan terbuka terhadap segala perubahan yang terjadi di dalam setiap komponennya. Sebuah organisasi dituntut mampu mengakomodir situasi di sekitarnya yang senantiasa mengalami perubahan.

Berdasarkan hal tersebut, Leavitt (1965) mencetuskan sebuah pendekatan interaktif yang melihat bahwa sebuah organisasi terdiri dari 4 (empat) komponen utama yaitu *People* (orang), *Task* (tugas, tujuan), *Technology* (teknologi), dan *Structure* (struktur) (dalam Ketchen, 2004, p. 54). Keempat komponen tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola sebuah perubahan dalam organisasi. Sehingga keterkaitan antara komponen satu dengan komponen yang lain merupakan kunci dari kelangsungan sebuah organisasi. Leavitt melihat bahwa hubungan antar komponen terikat kuat dalam satu ikatan organisasi. Jika ada satu komponen yang berubah, maka akan diikuti oleh perubahan komponen yang lain. Perubahan-perubahan yang terjadi lebih bersifat menyelaraskan komponen-komponen dalam organisasi agar tetap sejalan.

Komponen-komponen dalam organisasi menurut Leavitt (1965) dijelaskan melalui sebuah bagan Leavitt's Diamond yang mana pada bagan tersebut menunjukkan bentuk hubungan antar komponen dalam organisasi.



Bagan 1. Leavitt's Diamond

Pada bagan terlihat bahwa masing-masing komponen memiliki hubungan terhadap komponen yang lainnya. Setiap komponen akan memiliki pengaruh signifikan terhadap perubahan suatu komponen lain yang mana hal ini dijabarkan pada penjelasan berikut :

1. Komponen **People**, lebih menekankan pada pendayagunaan orang dalam organisasi. Setiap orang dalam organisasi dilihat sebagai sumber daya yang penting dan memiliki ketrampilan, kemampuan, dan pengetahuan untuk mengelola sebuah organisasi dan membuatnya menjadi sebuah organisasi yang produktif (Nurdin, 2012, p. 98). Mereka harus mampu mengikuti kemana arah perubahan dalam organisasi yang tentunya hal ini berkaitan dengan komponen-komponen organisasi lainnya. Dihadapkan pada perubahan komponen *Task*, orang-orang dalam organisasi harus bisa menyesuaikan dengan tugas-tugas maupun suasana baru dalam organisasi. Mereka harus dididik untuk mau kembali beraktivitas dan berproduksi dalam suasana dan iklim yang baru. Dihadapkan pada perubahan komponen perubahan *Structure*, maka akan sangat berkaitan dengan perubahan peran pekerjaan dan tentunya orang-orang dalam organisasi harus siap dan segera melakukan adaptasi dengan peran pekerjaan yang baru. Perubahan dalam komponen *Technology* juga mengharuskan orang-orang dalam organisasi untuk terbuka dengan teknologi baru yang digunakan. Orang-orang juga harus mulai meyakini bahwa teknologi digunakan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
2. Komponen **Task**, dalam komponen ini dilihat dua hal pokok, yang pertama adalah bagaimana tugas dan kerja organisasi dilakukan dan yang kedua adalah apa tujuan organisasi yang hendak dicapai (Ketchen, 2004, p. 54). Identifikasi ini penting dilakukan untuk melihat sejauh mana organisasi bekerja untuk mencapai tujuannya. Tugas dan kerja organisasi harus dilakukan sejalan dengan tujuan organisasi dan tentunya harus mampu mengakomodir segala perubahan

yang ada. Apabila dihadapkan pada perubahan komponen *People*, maka harus dilakukan modifikasi pada kondisi kerja dan upaya pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan, ketrampilan, dan tingkat produktivitas orang-orang dalam organisasi. Hal ini juga terjadi apabila terindikasi perubahan komponen *Structure* dalam organisasi yang mengharuskan perombakan langkah kerja dan perumusan tujuan organisasi sesuai dengan struktur baru yang terbentuk. Perubahan pada komponen *Technology* terkait dengan tugas dan kerja organisasi serta tujuan organisasi menyebabkan adaptasi menyeluruh di tingkat beban kinerja dan efektivitas tujuan. Hal ini dilakukan guna meningkatkan produktivitas kerja serta mempercepat pencapaian tujuan melalui pemanfaatan teknologi yang efektif dan efisien.

3. Komponen *Structure* diidentifikasi dari pola komunikasi dan koordinasi dalam sebuah organisasi. Hal tersebut juga meliputi pemosisian tanggung jawab dan pembagian kerja secara struktural (Nurdin, 2012, p. 97). Tentunya hal tersebut sangat berkaitan dengan berbagai komponen organisasi yang ada. Perubahan dalam beberapa komponen lain akan menyebabkan komponen struktur mengikuti laju perubahan agar senantiasa sejalan dengan komponen yang lain. Apabila dihadapkan pada perubahan komponen *People*, maka struktur akan berusaha untuk menemukan orang-orang yang mampu memanajemen struktur tersebut dengan maksimal, tentunya juga dipengaruhi bagaimana tingkat pengetahuan orang tersebut beserta produktivitasnya untuk bekerja mencapai tujuan dari organisasi. Perubahan pada komponen *Task* juga mengharuskan struktur untuk merombak cara kerja dan bagian-bagian struktur untuk ditata

ulang mengikuti pola struktur yang baru. Sedangkan apabila dihadapkan pada perubahan komponen *Technology*, maka struktur dihadapkan pada upaya bagaimana meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan menggunakan teknologi. Pembentukan struktur dihadapkan pada cara-cara yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi dan menghilangkan bagian struktur yang dapat menghambat kinerja organisasi untuk mencapai tujuannya.

4. Komponen *Technology* dilihat sebagai pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan sebuah organisasi yang meliputi struktur, orang-orang di dalamnya, serta cara kerja dan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Teknologi muncul sebagai langkah optimalisasi proses kerja dalam organisasi. Perubahan yang terjadi dalam komponen struktur, tugas kerja dan tujuan organisasi, serta orang-orang di dalam organisasi memunculkan peluang pemanfaatan teknologi pada komponen-komponen tersebut (Ketchen, 2004, p. 54). Perubahan pada komponen *People* mengharuskan orang-orang dalam organisasi untuk paham terhadap teknologi guna mencapai efektivitas kerja. Begitu pula perubahan dalam komponen *Task* yang mana mengharuskan sistem kerja dan pencapaian tujuan organisasi harus berdasarkan pemanfaatan teknologi guna mencapai kondisi dan suasana kerja yang kondusif dan efisien. Hal yang sama juga terjadi pada perubahan komponen *Structure*, pada perubahan komponen ini pada teknologi mengharuskan perubahan struktur dan pengelolaan organisasi yang lebih efisien dengan meminimalisir struktur yang terlalu ribet dan mekanisme

struktur yang berbelit-belit. Di sini teknologi hadir sebagai *tools* atau alat untuk mencapai sebuah pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien.

Secara garis besar Leavitt menekankan pentingnya efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Secara khusus juga Leavitt melihat keterkaitan yang kompleks antara sebuah organisasi dengan teknologi. Sebuah organisasi saat ini tidak hanya dilihat dari bagaimana struktur berproses, orang-orang di dalamnya bekerja, dan bagaimana upaya untuk merumuskan serta mencapai tujuan organisasinya. Namun lebih pada bagaimana semua komponen tersebut secara bersama mengimplementasikan teknologi sebagai dasar baru untuk mencapai efektivitas dan efisiensi berorganisasi. Selain itu, dengan kehadiran teknologi akan mampu menciptakan keselarasan kerja antar komponen dalam organisasi tersebut.

Secara umum Leavitt menekankan pentingnya keempat komponen dalam membangun sebuah organisasi yang kuat. Interaksi antar komponen menjadi hal utama dalam pengelolaan organisasi, termasuk dalam mengelola resistansi perubahan organisasi. Perubahan organisasi akan lebih terarah jika didukung oleh komponen yang siap untuk mengikuti perubahan, tidak hanya satu komponen, melainkan segenap komponen yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk empat komponen utama yang dikemukakan oleh Leavitt. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi peran keempat komponen menjadi kunci keberhasilan pengelolaan sebuah organisasi.

2.4 Definisi Konseptual

2.4.1 Volunteer

Volunteer (atau Sukarelawan) merupakan salah satu elemen penting dalam Komunitas Earth Hour. Keanggotaan yang bersifat kesukarelawanan ini digunakan oleh komunitas Earth Hour dengan maksud untuk tidak menerapkan mekanisme organisasi yang dirasa terlalu mengikat, oleh karena itu keanggotaan dengan sistem kesukarelawanan dirasa lebih mampu menggali kesadaran dan tanggung jawab diri untuk turut serta dalam suatu ikatan komunitas. Keanggotaan seperti ini memungkinkan seorang *volunteer* atau seorang sukarelawan untuk bertanggungjawab atas dirinya sendiri dalam keanggotaan komunitas. Hal tersebut juga diperjelas oleh Connors (1999:37 dalam Putra, 2016, p. 121) yang mendefinisikan relawan sebagai berikut:

“Volunteering is generally considered an altruistic activity and is intended to promote goodness or improve human quality of life. In return, this activity can produce a feeling of self-worth and respect. There is no financial gain involved for the individual...”

Berdasarkan hal tersebut, maka *volunteer* dapat dipahami sebagai mereka yang bergerak dalam bidang kesukarelawanan dan bertujuan murni untuk misi kemanusiaan tanpa mengharapkan imbalan ataupun keuntungan apapun. Dari hal tersebut dapat dipahami bahwa *volunteer* lebih bersifat kesukarelawanan. Tidak memiliki ikatan khusus terhadap organisasinya, melainkan hanya didasari oleh rasa tanggungjawab dan kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi maupun komunitasnya. Hal inilah yang coba dimunculkan oleh komunitas Earth Hour Kota

Malang agar keanggotaan komunitas lebih terkesan akrab dan tidak mengikat satu sama lain.

2.4.2 Komunitas *Earth Hour* Malang dan Organisasi *Earth Hour* Malang

Dalam penelitian kali ini, peneliti menggarisbawahi tentang penggunaan istilah “komunitas” yang dalam hal ini bermakna sebagai sebuah “organisasi”. Pertimbangan ini dilakukan oleh peneliti dikarenakan temuan di lapangan mendapati bahwa penyebutan istilah komunitas oleh pengurus *Earth Hour* Malang beserta *volunteernya* sudah mengakar sejak pertama kali organisasi ini berdiri di Kota Malang. Hingga saat ini, istilah “komunitas” masih dipakai dalam berbagai aktivitas yang berhubungan dengan *Earth Hour* Malang.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti perlu untuk menjelaskan sedikit perbedaan antara apa yang disebut sebagai “komunitas” dan apa yang disebut sebagai “organisasi”. Komunitas menurut Soenarno (2002) menyatakan bahwa komunitas adalah sebuah identifikasi dan interaksi sosial yang dibangun dengan berbagai kebutuhan fungsional (dalam Utomo, 2016). Hal ini didukung oleh Kertajaya Hermawan (2008, p. 234) yang menyatakan bahwa komunitas adalah sekelompok orang yang saling peduli satu sama lain lebih dari yang seharusnya, dimana dalam sebuah komunitas terjadi sebuah relasi pribadi antar anggota yang erat karena ada kesamaan *interest* dan *value*. Sedangkan organisasi lebih ke arah bagaimana mengelola relasi-relasi tersebut dalam tatanan struktural (dalam Wulandari, 2015). Organisasi diartikan sebagai sebuah sistem yang terdiri dari subsistem-subsistem yang tersusun secara struktural dan mempunyai mekanisme kerja beserta tujuan yang hendak dicapai melalui proses kerja organisasinya.

Sehingga dari perbedaan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sebuah “komunitas” tidak sama dengan sebuah “organisasi”. Sekumpulan masyarakat yang sedang berkumpul untuk membahas suatu hal, merencanakan suatu hal, memiliki kesamaan minat dan tujuan, dan bekerja dalam suatu tempat dan waktu adalah komunitas. Berbeda halnya dengan sebuah organisasi yang memiliki tatanan struktural untuk mencapai tujuannya, sifat komunitas lebih cair, tidak terikat akan tatanan struktural dan aturan-aturan yang sifatnya “mengorganisasikan”.

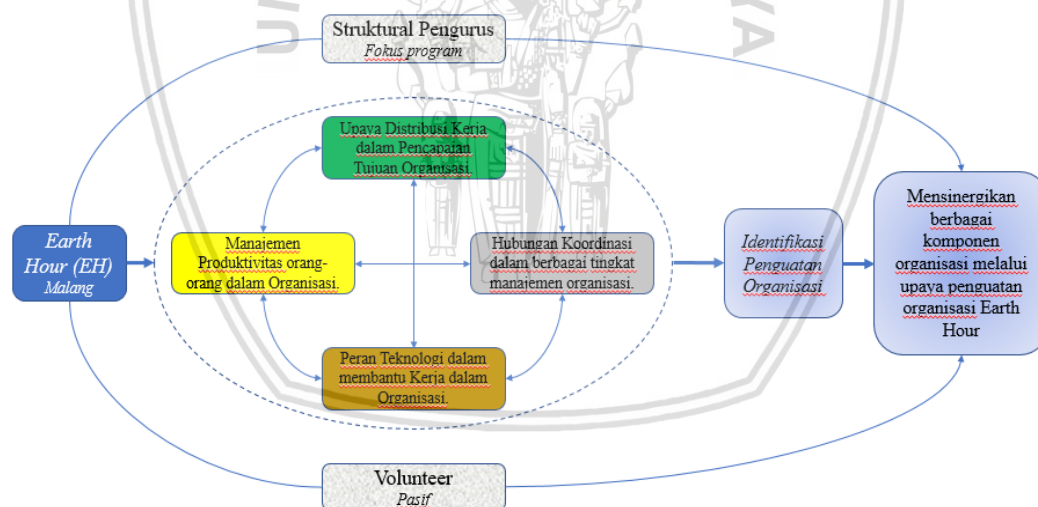
Oleh karena itu atas dasar perbedaan tersebut, peneliti menggunakan istilah “komunitas” untuk menyebut *Earth Hour* Malang sebagai sebuah organisasi. Penyebutan sebagai “komunitas” juga didasarkan atas kondisi di lapangan yang mempertimbangkan penelitian ini untuk menggunakan istilah “komunitas” untuk menyebut sebuah “organisasi” *Earth Hour* Malang.

2.5 Alur Berfikir

Alur berpikir digunakan oleh peneliti sebagai pemetaan teknis pemikiran terkait dengan masalah yang diteliti. Alur pikir sendiri bermanfaat untuk memandu peneliti untuk melihat keterkaitan hubungan antara satu fenomena dengan fenomena yang lain dalam permasalahan penelitian yang diangkat.

Penelitian kali ini akan berfokus pada bagaimana upaya penguatan organisasi di lingkungan Komunitas *Earth Hour* Kota Malang. Identifikasi penguatan organisasi menjadi penting dilakukan untuk menunjukkan sudah sejauh mana kerja organisasi dilakukan, sejauh mana tujuan organisasi dicapai, yang tentunya didukung oleh berbagai faktor dalam organisasi itu sendiri.

Dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan landasan berpikir skema Leavitt's Diamond yang berusaha mengupas tentang pentingnya peran komponen-komponen dalam organisasi dan pengelolaannya. Skema ini mendefinisikan organisasi dalam empat komponen yakni orang, tugas dan tujuan, struktur, dan teknologi yang mana penguatan organisasi dapat diidentifikasi dari bagaimana keempat komponen tersebut bekerja dan berinteraksi antara satu komponen dengan komponen yang lain. Penggunaan skema ini juga didasari atas permasalahan dalam penelitian ini yang mana permasalahan tersebut adalah kurangnya sinergi antara pengurus komunitas dan *volunteer* dalam komunitas *Earth Hour*. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berusaha merumuskan alur berpikir sebagai berikut :



Bagan 2. Alur Berpikir

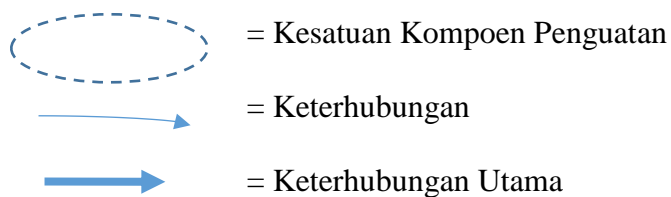
Keterangan :

TASK/ TUGAS

STRUCTURE

TECHNOLOGY

PEOPLE



Dalam alur berpikir di atas, peneliti meletakkan bagan Leavitt's Diamond sebagai alat untuk mengidentifikasi penguatan organisasi *Earth Hour*. Identifikasi akan dilakukan pada setiap komponen yang ada dalam Leavitt's Diamond mulai dari bagaimana tujuan organisasi tercipta dan cara mencapainya, manajemen orang-orang dalam organisasi, hubungan koordinasi dalam struktur organisasi, hingga pada pemanfaatan teknologi sebagai salah satu komponen utama berlangsungnya sebuah pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Sehingga secara garis besar, keempat komponen ini mampu menunjukkan bahwa sebuah organisasi dapat dikelola dengan maksimal ketika semua komponen di dalamnya bekerja dan bersinergi dengan baik dan membawa organisasi kearah tujuan utamanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan metode penelitian Kualitatif dengan jenis Deskriptif. Penelitian dengan metode kualitatif digunakan karena dengan metode ini dirasa mampu untuk menganalisa lebih jauh terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Terlebih penelitian ini nantinya akan mengulas lebih dalam tentang bagaimana penguatan organisasi yang lebih sesuai dilakukan dengan metode kualitatif. Karena dengan metode kualitatif akan mampu melihat bagaimana upaya penguatan dimunculkan, dilaksanakan, hingga pada bagaimana evaluasi dilakukan. Penggunaan penelitian kualitatif juga dikarenakan akses data yang akan peneliti gunakan banyak berupa data narasi, data tersebut akan peneliti peroleh melalui wawancara dengan narasumber, sehingga sangat dimungkinkan dengan metode ini penelitian akan menemukan berbagai fenomena bahkan fenomena di luar penelitian yang mampu mendukung argumentasi penelitian ini sehingga mampu menghasilkan suatu karya ilmiah yang terstruktur dan sistematis.

Metode Kualitatif digambarkan sebagai sebuah metode yang data-datanya tidak berupa data statistik, melainkan lebih dalam bentuk narasi atau gambar-gambar (Ronny, 2005, p. 16). Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor menyatakan bahwa metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Menurut mereka, pendekatan diuraikan pada latar dan individu tersebut secara utuh (dalam Basrowi & Suwandi, 2008, p. 21). Penggunaan narasi sebagai

output dalam penelitian kali ini juga didasarkan atas pertimbangan penelitian. Dimana pada penelitian kali ini, peneliti mencoba untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana upaya penguatan organisasi yang akan lebih komprehensif apabila dijelaskan melalui narasi, bukan angka-angka numerik karena pada dasarnya upaya penguatan organisasi bukan sebuah variabel yang memiliki nilai keterukuran tertentu. Penggunaan metode kualitatif juga didasarkan atas kondisi penelitian di lapangan, antara lain tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian selain kualitatif dikarenakan salah satunya jumlah informan yang hanya 9 orang tidak memungkinkan untuk melakukan kuantifikasi dengan syarat minimal responden 30 orang.

Sedangkan untuk jenis penelitian, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif sebenarnya sebuah penelitian yang tujuan sebenarnya hanya untuk menggambarkan kondisi terkait dengan fenomena yang diangkat dalam penelitian. Menggambarkan sebuah fenomena tidak hanya sekedar menceritakan kembali fenomena yang terjadi melalui sudut pandang sebuah perspektif, namun lebih kepada analisis mendalam tentang bagaimana sebuah fenomena dapat terjadi dan membingkai secara utuh fenomena tersebut melalui analisis teori maupun konsep yang digunakan. Analisis fenomena yang nantinya dimunculkan adalah tentang sejauh mana penguatan organisasi pada lingkup kepengurusan *Earth Hour* Malang telah dilakukan, yang nantinya hal ini akan berdampak pada kelangsungan organisasi secara menyeluruh.

Penggunaan jenis penelitian deskriptif juga memperlihatkan bagaimana cara peneliti menggambarkan upaya penguatan organisasi pada tatanan pengurus

sebagai fokus penelitian. Peneliti tidak berusaha menyelidiki pengaruh upaya penguatan organisasi, menganalisisnya dalam sebuah kondisi tertentu, ataupun melihat penguatan organisasi sebagai sebuah budaya keseharian masyarakat yang memerlukan perhatian lebih. Namun hanya ingin memperlihatkan secara komprehensif dan mendalam bagaimana upaya penguatan organisasi dan apa yang sudah dilakukan oleh organisasi terkait dengan penguatan organisasi itu sendiri.

3.2 Fokus Penelitian

Pada penelitian kali ini, peneliti berusaha memfokuskan pada bagaimana bentuk dan upaya penguatan organisasi pada tatanan struktural pengurus dalam komunitas Earth Hour Kota Malang menggunakan skema Leavitt Diamond. Fokus penelitian ini didasarkan pada objek penelitian yang akan diteliti. Hal ini menjadi penting karena dalam sebuah penelitian diperlukan pemusatan pembahasan. Apa yang menjadi tujuan penelitian harus dapat dicapai, oleh karena itu peneliti perlu membatasi pada batas-batas seperti apa penelitian harus dilakukan.

Perumusan fokus penelitian tidak hanya dilakukan melalui identifikasi apa yang akan dan harus diteliti, melainkan juga bagaimana peneliti mampu memfokuskan penelitian ini terhadap sebuah fenomena dibandingkan dengan penelitian-penelitian lain yang sejenis. Pemilihan fokus oleh peneliti didasarkan atas permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang, yang mana permasalahan lebih banyak berbicara mengenai kemampuan struktural pengurus yang belum maksimal untuk mampu mengkoordinasikan organisasi sebagai satu kesatuan yang utuh. Oleh karena itu, penggunaan dan penjabaran teori atau konsep yang digunakan juga penting dilakukan untuk melihat sejauh mana batas analisa

peneliti terhadap sebuah fenomena yang diteliti dan membedakan dari penelitian-penelitian sejenisnya.

3.3 Pemilihan Informan

Pemilihan informan peneliti lakukan dengan teknik Purposive, dimana peneliti mengambil sampel penelitian atau informan dari orang-orang yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam komunitas Earth Hour di Kota Malang. Teknik ini digunakan karena pengambilan data dipilih dengan pertimbangan tertentu, yaitu informan dianggap mengetahui lebih dalam tentang fenomena yang terjadi dan dapat menjelaskan lebih komprehensif (Sugiono, 2009). Pengetahuan informan tentang sebuah fenomena menjadi salah satu kriteria penting untuk menentukan bagaimana seseorang tersebut layak untuk dijadikan informan. Karakteristik informan tersebut tentunya harus disesuaikan dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Sehingga data yang nantinya diperoleh akan sesuai dengan topik pembahasan serta tujuan penelitian. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menetapkan kriteria informan sebagai berikut :

1. Mengetahui Kondisi Komunitas

Lebih spesifik ditujukan kepada informan yang ada di dalam komunitas *Earth Hour* Malang yang pada saat penelitian dilakukan masih aktif dalam kegiatan dan atau masih terdaftar dalam komunitas *Earth Hour* sebagai anggota komunitas serta pernah mengikuti beberapa kegiatan komunitas.

2. Memahami pengelolaan komunitas.

Tidak semua informan memiliki pemahaman terhadap pengelolaan komunitas, oleh karena itu peneliti sudah mengidentifikasi sekiranya orang-orang

yang mampu menjabarkan pengelolaan komunitas secara utuh seperti Koordinator Kota, beberapa bagian maupun staf Divisi Komunitas, serta sebagian kecil *volunteer* yang pernah menduduki jabatan sebagai pengurus komunitas Earth Hour Malang dan mampu menjelaskan secara komprehensif fenomena yang diteliti dalam penelitian ini.

3. Menjalankan pengelolaan komunitas.

Berbicara informan yang menjalankan komunitas berarti harus diidentifikasi orang-orang yang saat penelitian berlangsung sedang menduduki jabatan sebagai pengurus komunitas Earth Hour Malang.

4. Keterlibatan, spesifikasi bidang, dan pengalaman informan.

Dalam pemilihan informan, peneliti juga mempertimbangkan keterlibatan informan dalam komunitas Earth Hour Malang. Keterlibatan menjadi penting untuk menentukan seberapa paham informan mampu menjelaskan fenomena yang akan diteliti. Selanjutnya untuk mendapatkan data mendalam, peneliti juga mempertimbangkan spesifikasi bidang dan pengalaman dalam organisasi yang dialami oleh informan. Hal ini bertujuan agar informasi yang didapatkan lebih komprehensif dan tidak bercampur dengan informan yang lain.

Berdasarkan identifikasi informan di atas dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknik *purposive* melihat bahwa peneliti sekiranya sudah mengetahui pihak-pihak mana saja yang ada dalam komunitas tersebut sehingga peneliti memusatkan fokus dan perhatian peneliti kepada pihak-pihak tersebut untuk memperoleh data penelitian. Pihak-pihak tersebut antara lain terdiri dari pengurus komunitas Earth Hour Kota Malang yang terdiri dari jajaran kordinator komunitas.

Tidak hanya itu, dalam rangka penggalian data lebih mendalam peneliti juga mengambil informan dari beberapa pihak lain antara lain masyarakat yang memahami komunitas Earth Hour Kota Malang, komunitas lain yang bekerjasama atau berelasi dengan Komunitas Earth Hour Kota Malang seperti yang telah dijabarkan dalam identifikasi informan di atas.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menetapkan informan sesuai dengan kriteria pemilihan informan sebagai berikut :

1. Calista Amalia (nama panggilan “ije”), CAL.

Calista Amalia adalah salah satu informan internal organisasi *Earth Hour* Malang. Saat ini Calista menduduki posisi sebagai koordinator kota komunitas *Earth Hour* Malang yang sekaligus merupakan penanggungjawab tertinggi organisasi *Earth Hour* di wilayah kota Malang. Calista mulai aktif berpartisipasi dan menjadi anggota *volunteer Earth Hour* Malang sejak tahun 2016 dan tergabung dalam divisi *Creative Campaign*. Selain aktif dalam organisasi *Earth Hour* Malang, Calista saat ini juga sedang duduk sebagai mahasiswa semester 5 di jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Brawijaya Malang.

2. Satriya, SAT.

Satriya adalah salah satu pengurus dalam organisasi *Earth Hour* Malang. Saat ini dia menduduki jabatan sebagai wakil koordinator kota komunitas *Earth Hour* Malang. Dimana tugas dari wakil koordinator kota adalah membantu jalannya pengelolaan organisasi dibawah koordinator kota sebagai pimpinan utamanya. Selain kesibukannya sebagai wakil koordinator kota, Satriya saat ini juga berstatus

sebagai mahasiswa aktif Politeknik Negeri Malang dan duduk di semester 5 perkuliahan.

3. Wanda A.P, WAP

Wanda adalah salah satu pengurus dalam organisasi *Earth Hour* Malang yang saat ini menjabat sebagai koordinator divisi *Creative Campaign*. Menjabat sebagai koordinator divisi sejak tahun 2017. Di sela-sela kesibukannya sebagai mahasiswa Politeknik Negeri Malang, dia juga aktif dalam berbagai aksi yang dilakukan oleh *Earth Hour* Malang. Bahkan selalu mencoba menerapkan gaya hidup hijau sebagai salah satu bentuk dukungannya terhadap aksi-aksi yang dilakukan oleh *Earth Hour* dan lingkungan.

4. NP (nama disamarkan)

Merupakan salah satu mantan pengurus yang hingga saat ini masih sering terlibat dalam aksi-aksi yang dilakukan oleh *Earth Hour* Malang, terlibat dalam artian bukan sebagai pengurus, namun sebagai sukarelawan yang membantu kinerja kepengurusan saat ini (memberikan saran, masukan, kritik, dll). Pernah tergabung dalam divisi *Online Campaign* dan terpilih menjadi koordinator divisi pada tahun 2016. Awal bergabung dalam *Earth Hour* Malang bermula dari rasa kekagumannya terhadap aksi-aksi yang dilakukan oleh *Earth Hour* Malang bahkan hingga saat ini. Nama informan disamarkan atas permintaan pribadi informan kepada peneliti untuk tidak menuliskan nama informan sebenarnya.

5. Reza Eldo, RE

Reza adalah salah satu orang yang tergabung dalam divisi Multimedia, tergabung sejak 2017 membuat Reza memahami terkait kondisi yang terjadi di

Earth Hour Malang, khususnya dinamika yang terjadi di divisi Multimedia. Di sela-sela kesibukannya sebagai mahasiswa, Reza juga sempat menjadi ketua pelaksana kegiatan Gathering dan Halal Bihalal *Earth Hour* Malang pada tanggal 22 Juli 2018. Selain itu Reza juga aktif memberikan ide dan masukan demi keberlangsungan komunitas *Earth Hour* Malang ke depan.

6. MRSY (nama disamarkan)

MRSY adalah salah satu mahasiswi alumni dari salah satu kampus ternama di Kota Malang yang tergabung dalam *Earth Hour* Malang sejak tahun 2016. Dia mengawali karir di *Earth Hour* Malang sebagai *volunteer* dan tergabung dalam divisi *Fund Rising*. Bahkan hingga saat ini dia dapat dikatakan menjadi salah satu orang kepercayaan dalam divisi *Fund Rising*, dimana pengalamannya dalam bidang FR sudah sangat banyak. Nama informan disamarkan atas dasar permintaan pribadi informan yang meminta peneliti untuk tidak menampilkan nama jelas. Selain hal tersebut, peneliti juga mempertimbangkan atas dasar beberapa informasi yang disampaikan oleh MRSY diantaranya bersifat sensitif.

7. Donny Damara, DD

Dia adalah salah satu *volunteer* di dalam organisasi *Earth Hour* Malang. Bergabung sebagai *volunteer* kira-kira sejak bulan November-Desember 2017. Hingga saat ini berstatus sebagai *volunteer* dan tergabung dalam divisi *Online Campaign*. Dia menuturkan bahwa sudah tidak terlalu aktif dalam beberapa kegiatan komunitas sejak pelaksanaan acara *Switch Off* pada bulan Maret 2018. Selain keikutsertaannya dalam organisasi *Earth Hour* Malang, saat ini dia juga

sebagai mahasiswa tingkat akhir di salah satu perguruan tinggi negeri di Kota Malang, Universitas Brawijaya pada fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan.

8. Dimas Herlambang, DH

Dimas Herlambang adalah salah satu *volunteer* terdaftar di organisasi *Earth Hour* Malang. Hingga saat ini hanya beberapa kegiatan komunitas saja yang diikuti, terlebih kegiatan yang membutuhkan massa yang banyak. Selain sibuk beraktivitas sebagai mahasiswa jurusan kehutanan di Universitas Muhammadiyah Malang (UMM), dia juga mengikuti beberapa kegiatan atau aktivitas lain di luar kampus selain *Earth Hour* Malang. Dimas mulai mengikuti *Earth Hour* Malang sejak tahun 2015 dan tergabung dalam divisi *Public Relations* dan memahami bagaimana pengorganisasian divisi PR karena dia sudah banyak turut andil dalam beberapa kebijakan ataupun program yang dilakukan divisi PR beserta mekanismenya.

9. MX (nama disamarkan)

Dia adalah salah satu mahasiswa tingkat akhir di salah satu perguruan tinggi negeri di Kota Malang. Selain sebagai mahasiswa, dia juga aktif dalam beberapa kegiatan kampus dan beberapa organisasi di lingkungan kampus. Pada tahun 2016 MX mulai mengawali aktivitas organisasi di luar kampus dan memilih *Earth Hour* Malang sebagai tempat mengasah kemampuan berorganisasi di luar kampus. Pertama kali masuk sebagai *volunteer* dan tergabung dalam divisi *Online Campaign* hingga saat ini. MX merupakan salah satu *volunteer* aktif walaupun beberapa kali tidak mengikuti kegiatan dikarenakan jadwal yang padat sehingga harus memprioritaskan jadwal organisasi yang lebih penting. Nama informan disamarkan atas permintaan pribadi dari informan untuk tidak disebutkan nama terangnya.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis data yaitu:

3.4.1 Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan saat peneliti melakukan turun lapang, termasuk data yang berupa narasi maupun data-data gambar yang diperoleh dalam melakukan penelitian. Data yang dihasilkan dari data primer berupa kata-kata yang diucapkan atau tindakan yang dilakukan oleh informan (Lofland dalam Moleong, 2009), selain itu data-data dapat pula berupa gambar-gambar hasil observasi dan kegiatan. Untuk mendapatkan data primer peneliti akan melakukan wawancara ke beberapa informan yang telah peneliti pilih untuk menjawab dan menjelaskan tentang apa yang peneliti tanyakan kepada informan tersebut.

Penelitian tersebut peneliti lakukan selama beberapa bulan dengan beberapa kali menentukan jadwal bertemu dengan informan yang banyak diantaranya sibuk dengan aktivitas perkuliahan dan ada beberapa lagi diantaranya yang tidak berada di Malang saat peneliti melakukan penelitian. Oleh karena itu peneliti mengalokasikan waktu khusus dan lebih panjang untuk membuat janji dengan informan guna memperoleh data wawancara secara langsung tatap muka dan mendalam. Peneliti menghendaki wawancara tatap muka dengan pertimbangan peneliti ingin melihat bagaimana ekspresi serta penyampaian data oleh informan yang dapat peneliti gunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan triangulasi data. Peneliti juga menggunakan data hasil wawancara yang telah ditranskrip oleh peneliti untuk menguatkan argumen pada bagian pembahasan dan analisis. Selain

itu peneliti juga berusaha mengabadikan setiap momen penelitian melalui gambar-gambar yang nantinya mampu menginterpretasikan dan menunjukkan aktivitas dalam penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini peneliti peroleh dari dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang juga membahas tentang penguatan organisasi maupun komunitas Earth Hour yang itu akan peneliti jadikan sebagai bahan penelitian terdahulu. Selain itu peneliti juga menggunakan buku, artikel ilmiah, dan berita media cetak dan elektronik yang membahas tentang komunitas atau komunitas Earth Hour untuk dijadikan tambahan data dan penguat argumen dalam penelitian ini. Selanjutnya peneliti juga menggunakan dokumentasi berupa foto dan gambar yang diperoleh melalui kegiatan turun lapang untuk melengkapi dan memperkuat argumen-argumen dalam penelitian.

Gambar-gambar yang peneliti dapatkan beberapa merupakan gambar yang peneliti dokumentasikan sementara sebagian besar yang lain adalah gambar-gambar yang peneliti peroleh dari dokumentasi komunitas *Earth Hour* Malang. Hal ini peneliti lakukan atas dasar pada saat komunitas *Earth Hour* Malang mengadakan beberapa acara, seperti Menghadap Laut, peneliti tidak dapat mengikuti acara tersebut secara langsung dikarenakan ada beberapa kegiatan yang peneliti harus ikuti, sehingga peneliti menggunakan foto dan gambar yang sekiranya relevan dengan tema penelitian peneliti untuk ditampilkan dalam lampiran skripsi peneliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menggali informasi antara peneliti dengan informan yang bersangkutan secara langsung dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti sebelumnya. Wawancara merupakan sumber bukti yang penting dalam penelitian yang menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pada penerapannya sebelum peneliti melakukan wawancara kepada informan, peneliti terlebih dahulu menyusun pertanyaan yang akan ditujukan kepada informan secara sistematis dan terstruktur sesuai dengan kebutuhan penggalian data mendalam, berdasarkan hal tersebut maka peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan agar dalam melakukan wawancara mampu mengarah pada fokus penelitian dan membatasi wawancara pada fokus penelitian saja.

Selanjutnya peneliti membuat janji kepada informan terkait waktu pelaksanaan wawancara. Pada proses pembuatan janji tersebut, peneliti menemukan beberapa kendala antara lain kesibukan informan peneliti sebagai mahasiswa yang tidak memungkinkan peneliti untuk mengambil data pada jam-jam perkuliahan dan kesibukan lain di luar kampus, kemudian juga ada beberapa informan yang pada saat peneliti akan melakukan penelitian tidak sedang berada di Malang dan keadaan ini menuntut peneliti untuk mengalokasikan waktu lebih demi mendapatkan data wawancara melalui wawancara tatap muka langsung. Hal ini peneliti lakukan dengan pertimbangan ekspresi dan cara bicara informan pada saat

interview dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan peneliti dalam proses triangulasi data. Pada saat waktu untuk melakukan wawancara telah disepakati, barulah peneliti mendatangi informan untuk melakukan wawancara. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara sebelum turun lapang atau pada saat penyusunan proposal penelitian dan saat turun lapang untuk menggali data secara keseluruhan.

3.5.2 Observasi

Dalam melakukan penelitian peneliti menggunakan teknik observasi non partisipatoris. Observasi non partisipatoris merupakan satu teknik pengumpulan data yang diperlukan untuk memberikan gambaran awal topik ataupun fenomena yang akan diteliti. Observasi non partisipatoris dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas yang dilakukan oleh komunitas namun tidak mengikuti langsung dan terjun di dalam kegiatan yang dilakukan untuk kemudian mendeskripsikannya melalui bentuk narasi ataupun narasi ditunjang dengan dokumentasi. Observasi partisipatoris dilakukan dalam penelitian ini karena posisi peneliti disini hanya sebagai peneliti di luar komunitas Earth Hour, bukan merupakan anggota dari komunitas Earth Hour yang dapat mengikuti kegiatan komunitas. Sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan observasi partisipatoris dan masuk lebih dalam urusan rumah tangga komunitas karena tidak ada ikatan khusus antara komunitas dan peneliti.

Observasi partisipatoris peneliti lakukan dengan cara mengamati beberapa kegiatan komunitas *Earth Hour* Malang seperti kampanye daur ulang sampah di CFD jalan Ijen, Kota Malang; aksi *School Campaign* yang dilakukan di beberapa

SMP di Kota Malang. Dalam observasi tersebut, peneliti melihat dan mengamati apa saja yang dilakukan komunitas dalam acara tersebut, bagaimana antar divisi berkoordinasi, interaksi antara pengurus dengan *volunteer* dalam kegiatan, dan bagaimana interaksi antar volunteer dalam kegiatan tersebut. Hal-hal tersebut peneliti tuliskan dalam catatan dalam bentuk deskripsi yang nantinya akan sangat membantu peneliti dalam melakukan triangulasi data dan mencocokkan data yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan data yang peneliti dapatkan melalui melihat langsung aktivitas komunitas *Earth Hour* Malang.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambar grafis maupun bergerak seperti foto dan video yang menggambarkan atau memperlihatkan kegiatan komunitas *Earth Hour* Malang. Dokumentasi juga dilakukan saat peneliti melakukan pengambilan data bersama komunitas *Earth Hour* Malang. Dokumentasi banyak peneliti ambil dari dokumentasi pribadi komunitas *Earth Hour* Malang. Hal ini dilakukan karena pada beberapa kegiatan yang dilakukan komunitas, peneliti berhalangan untuk menghadiri kegiatan tersebut dikarenakan terbentur dengan kegiatan lain yang menjadi prioritas. Sehingga peneliti meminta beberapa dokumentasi dan peneliti pilih kembali sesuai dengan bahasan penelitian dan sekiranya mampu merefleksikan apa yang ada dalam komunitas *Earth Hour* Malang, sesuai dengan fokus penelitian ini.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Kondensasi Data

Kondensasi data adalah sebuah tahapan atau proses yang lebih mengarah pada proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan atau mentransformasi data yang muncul dari catatan lapangan yang ditulis, transkrip wawancara, dokumen, dan materi empiris lainnya (Miles, 2013). Proses kondensasi dilakukan dengan cara memilih data dan dispesifikasikan dalam golongan-golongan data sejenis. Lebih lanjut proses kondensasi dilakukan dengan cara menulis ringkasan, memberikan coding, mengembangkan tema, membuat kategori, dan menulis memo analitik. Proses ini dilakukan mulai data diperoleh hingga pada analisa di akhir laporan.

Pada dasarnya apa yang dilakukan dalam tahap kondensasi mempunyai kemiripan dengan teknik reduksi data. Namun ada perbedaan signifikan antara reduksi data dan kondensasi. Sesuai dengan namanya, reduksi data berarti melakukan seleksi terhadap data-data yang dirasa tidak terlalu penting sehingga seakan-akan mengurangi kekuatan data yang telah dikumpulkan. Namun dalam kondensasi, peneliti tidak menghilangkan data-data tersebut, namun mengelompokkannya dan mengkategorikan sesuai dengan bahasan data. Sehingga dengan kondensasi, data yang diperoleh akan semakin kuat karena data tidak direduksi sedikitpun, bahkan saling mendukung satu sama lain.

Dalam penelitian ini, kondensasi data dilakukan dengan cara membuat resume dari data hasil interview, mengelompokkan data hasil interview sesuai dengan tema penelitian, kemudian mengelompokkannya berdasarkan panduan

interview yang telah dibuat, kemudian memberikan “kata kunci” pada setiap data yang akan digunakan (hasil interview), kemudian memberikan koding sesuai dengan teori ataupun konsep yang digunakan dalam penelitian, langkah terakhir menganalisis data yang diperoleh dan dihubungkan dengan temuan-temuan di lapangan yang peneliti peroleh melalui dokumentasi, catatan di lapangan, serta analisa ekspresi informan saat melakukan wawancara (bingung, terdiam, ceria, semangat, dan lain sebagainya).

3.6.2 Display Data

Display data dapat diartikan sebagai cara untuk menampilkan data yang telah didapat dan dikondensasikan. Dalam penelitian kualitatif, umumnya tampilan data disajikan melalui teks narasi saja, dan hal ini dirasa tidak efisien. Karena data bersifat tekstual hanya akan membuat peneliti menjadi bingung akan alur analisa. Dalam penyajian data kualitatif, yang diperlukan tidak hanya teks, bahkan lebih dari itu seperti tabel, diagram, kurva, gambar, dan sejenisnya yang mampu merefleksikan apa yang dituangkan dalam teks narasi.

Dalam penelitian ini, proses display data diawali dengan mengelompokkan data sesuai dengan bahasan sub-bab pada laporan penelitian, kemudian mencantumkan data hasil interview berupa kutipan di dalam laporan penelitian, menambahkan analisis sesuai dengan teori dan konsep yang digunakan untuk mendukung ataupun memperkuat argumentasi yang muncul dalam data interview, ditambah pula dengan data-data berupa tabel, diagram, maupun angka-angka yang mampu merefleksikan argumentasi dalam kutipan tersebut. Dalam hal ini, display data peneliti lakukan dengan cara mengelompokkan temuan data menjadi 4

komponen utama yakni Struktur, Tugas, Orang, dan Teknologi. Pengelompokan ini sesuai dengan konsep yang peneliti gunakan yakni skema Leavitt Diamond. Kemudian menspesifikannya lagi menjadi beberapa bahasan yang pada setiap komponen terdapat beberapa bahasan yang berbeda. Setelah data-data tersebut dikelompokkan, peneliti mulai menganalisis temuan data tersebut dengan konsep Leavitt Diamond, peneliti hubungkan dan deskripsikan dengan penjelasan-penjelasan ilmiah disertai dengan kutipan yang diperoleh dalam wawancara di dalam pembahasan karya ilmiah ini.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan bentuk analisa akhir dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu, kesimpulan akhir tidak bisa jika hanya dilihat dari sudut pandang peneliti. Melainkan harus dilihat sebagai proses yang artinya kesimpulan harus mampu menuangkan data apa yang telah ada dalam kondensasi dan display data. Proses penarikan kesimpulan juga harus didasarkan pada pisau analisis apa yang digunakan dalam penelitian tersebut. Dalam hal ini peneliti menggunakan konsep Leavitt Diamond, berarti penarikan kesimpulan juga harus didasarkan pada konsep tersebut.

Dalam proses penarikan kesimpulan, peneliti mengawali dengan meresume beberapa temuan peneliti di lapangan, kemudian meresume temuan peneliti dalam kutipan interview, kemudian menggabungkan temuan di lapangan dan temuan dalam kutipan interview, langkah terakhir yakni merumuskan kesimpulan penelitian yang berdasarkan pada konsep atau teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penarikan kesimpulan, peneliti banyak meresume apa yang

ada di dalam pembahasan, mereshume bukan hanya meng-*copy* tulisan, namun juga memperlihatkan hubungan-hubungan antar resume tersebut, sehingga sampailah pada penulisan beberapa kalimat akhir yang mencerinkan isi dari penelitian ini secara umum dan keseluruhan.

3.7 Keabsahan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber ialah teknik membandingkan dan mengecek kembali informasi yang diperoleh dari informan dengan informasi dari informan yang lain atau dengan menggunakan sumber yang lain seperti informasi dari berita atau buku. Menurut Patton (1987, p. 331 dalam Moloeng (2015, p. 330)) yang dimaksud triangulasi sumber adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Triangulasi sumber dapat dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang orang katakan tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Sehingga dari proses mengecek dan membandingkan informasi tersebut dapat ditarik kesimpulan agar data yang diperoleh dalam penelitian ini bersifat objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Triangulasi jenis ini dilakukan agar mampu menambah tingkat keabsahan data melalui berbagai sumber, tidak hanya terfokus pada data yang peneliti peroleh dari lapangan. Penggunaan artikel-artikel ilmiah juga dapat digunakan sebagai pembanding untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif.

Proses triangulasi dilakukan dengan cara mengidentifikasi hasil wawancara melalui transkrip wawancara, kemudian melakukan spesifikasi tentang tema maupun hal pokok apa yang sedang dibahas dalam wawancara yang dituangkan dalam koding-koding hasil wawancara. Kemudian mencari kesamaan topik maupun hasil wawancara yang diperoleh dari setiap informan hingga menemukan titik jenuh hasil wawancara. Kemudian menginterpretasikannya dalam narasi-narasi analisis berdasarkan hasil wawancara yang diidentifikasi.

Selain itu, dalam triangulasi peneliti juga melakukan pembandingan data hasil wawancara dengan beberapa media seperti foto, membandingkan apa yang dikatakan informan dengan apa yang terlihat pada foto, data-data komunitas, membandingkan apa yang dikatakan informan dengan data-data baik berupa grafik maupun angka-angka kuantifikasi, catatan lapang, catatan ekspresi dan gaya bicara informan saat melakukan wawancara (kaget, senang, senyum, tertawa, pandangan curiga, heran, ragu, dan lain sebagainya) serta suasana saat peneliti melakukan pengambilan data yang peneliti gunakan sebagai pendukung peneliti untuk melakukan triangulasi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM *EARTH HOUR* MALANG

4.1 Komunitas *Earth Hour* Malang sebagai Gerakan dan Organisasi

Komunitas *Earth Hour* merupakan sebuah organisasi yang terbentuk atas inisiasi sebuah gerakan lingkungan yang menyoroti tentang perubahan iklim yang semakin parah. Gerakan ini diawali oleh kampanye yang dilakukan antara WWF Australia, Fairfax Media, dan sebuah biro iklan Leo Burnett untuk mengurangi efek gas rumah kaca di Sydney pada tahun 2004. Ketiga pihak tersebut mengembangkan sebuah konsep yang disebut dengan “*The Big Flick*” yang mana konsep ini dipakai sebagai konsep *Earth Hour* saat ini. Terbentuknya struktur organisasi gerakan *Earth Hour* pada tahun 2007 juga merupakan salah satu wujud inisiasi WWF dalam komitmen untuk menjaga keseimbangan lingkungan di tengah padatnya populasi manusia dan pesatnya pembangunan. WWF pula yang hingga saat ini menjadi inisiator program dan turut andil dalam berbagai macam kampanye *Earth Hour* di seluruh dunia.



Gambar 1. Logo Earth Hour

Kampanye *Earth Hour* dilakukan dengan mengedepankan filosofi logo *Earth Hour* yakni 60+. Filosofi 60+ diartikan sebagai upaya sederhana untuk mendukung gerakan gaya hidup hijau yang salah satu diantaranya dan merupakan kampanye utama yaitu mematikan lampu selama 60 menit atau 1 jam atau yang biasa disebut dengan aksi *Switch Off*. Yang mana hal tersebut merupakan sebuah kegiatan sederhana yang bisa dilakukan oleh semua orang untuk menghemat energi, sehingga dengan demikian polusi dan pencemaran lingkungan dapat dikurangi. Sementara itu, tanda “+” menunjukkan bahwa setiap orang mampu berkomitmen dan melakukan gaya hidup hijau dengan cara yang sangat sederhana, dilakukan secara bersama-sama akan mampu mengubah dunia menjadi lebih baik. Selain itu, gerakan ini tidak hanya fokus pada kegiatan *switch off*, melainkan juga harus diikuti dengan perubahan gaya hidup hijau setiap hari. Dimulai dari hal-hal sederhana seperti tidak membuang sampah sembarangan, mengurangi penggunaan plastik, daur ulang sampah, hemat kertas, memakai transportasi publik, gerakan bersepeda, hemat air, dan lain sebagainya.

“Emm komunitas eh itu.. apa ya.. komunitas yang bergerak di bidang lingkungan gitu sih. Dan eh sendiri itu sebenarnya eemm bukan kayak komunitas-komunitas gitu, tapi eh itu earth hour itu sebenarnya gerakan itu sendiri, jadi kayak gerakan mematikan lampu itu earth hour, terus karena gerakannya itu besar, kayak massive gitu melibatkan banyak orang dan banyak orang yang tertarik, makanya itu kayak terbentuk sebuah komunitas, kayak gitu” (CAL, 2018).

“EH itu kalo menurutku sebuah komunitas yang emang bener-bener dia itu fokus ke perjuangan lingkungan.. ya intinya edukasi lah.. edukasi pentingnya lingkungan bagi manusia, edukasi bukan Cuma edukasi, tapi lebih ke edukasi yang sustainable, nah..” (WAP, 2018).

Di Indonesia sendiri, gerakan *Earth Hour* dengan organisasinya hadir pada tahun 2009. Berkedudukan pusat di Jakarta dengan jaringan meliputi 33 kota di seluruh Indonesia. Dalam pengelolaannya, *Earth Hour* berada di bawah komando WWF Indonesia. Hal ini tentunya menyebabkan konsep kegiatan utama *Earth Hour* di seluruh kota di Indonesia seragam yang salah satunya adalah kegiatan *Switch Off* dan event-event lingkungan skala nasional, kecuali untuk kegiatan-kegiatan pendukung lainnya yang menyesuaikan dengan kondisi kota setempat dan sumberdaya yang ada dalam organisasi *Earth Hour* di kota-kota yang tersebar di seluruh Indonesia.

Malang, sebagai salah satu kota besar di Indonesia juga tidak lepas dari perhatian terhadap pentingnya keseimbangan lingkungan. Dengan padatnya penduduk dari tahun ke tahun, pesatnya pembangunan, serta makin sempitnya ruang hijau maka semakin memperbesar potensi kota Malang sebagai salah satu kota dengan penyumbang emisi, polusi tanah, air, dan udara, dan efek gas rumah kaca terbesar di Indonesia bahkan dunia. Hal inilah yang menggugah beberapa komunitas peduli lingkungan di Kota Malang untuk memunculkan sebuah gerakan baru yang berorientasi ke depan dengan mewujudkan lingkungan yang hijau. Komunitas tersebut antara lain Komunitas Faksimini yang terdiri dari Edieth, Pandu, dan Ongga serta komunitas *Coachsurfing* yang terdiri dari Martha, Risty, dan Agung. Kedua komunitas ini pula yang menjadi cikal bakal inisiasi gerakan *Earth Hour* di Kota Malang yang dimulai pada tahun 2012.

Earth Hour Malang merupakan sebuah organisasi penggerak lingkungan yang senantiasa memperkenalkan gaya hidup hijau ke masyarakat serta membahas

isu-isu lingkungan yang terjadi di kota Malang dan sekitarnya. Kegiatan-kegiatan ini dilakukan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sadar akan lingkungan, terlebih lingkungan di sekitarnya. Kegiatan tersebut dilakukan secara rutin dan masif kepada masyarakat dengan berbagai macam kampanye pentingnya menjaga kelangsungan hidup lingkungan di sekitarnya.

“Kalau menurut saya ya, eh itu seperti suatu komunitas yang dimana di dalamnya itu mengajak untuk masyarakat itu untuk lebih apa ya.. untuk lebih ramah lingkungan lagi untuk kedepannya, soalnya kayak tahun-tahun sekarang ini semakin banyak sekali masalah yang ditimbulkan dari sampah” (DH, 2018).

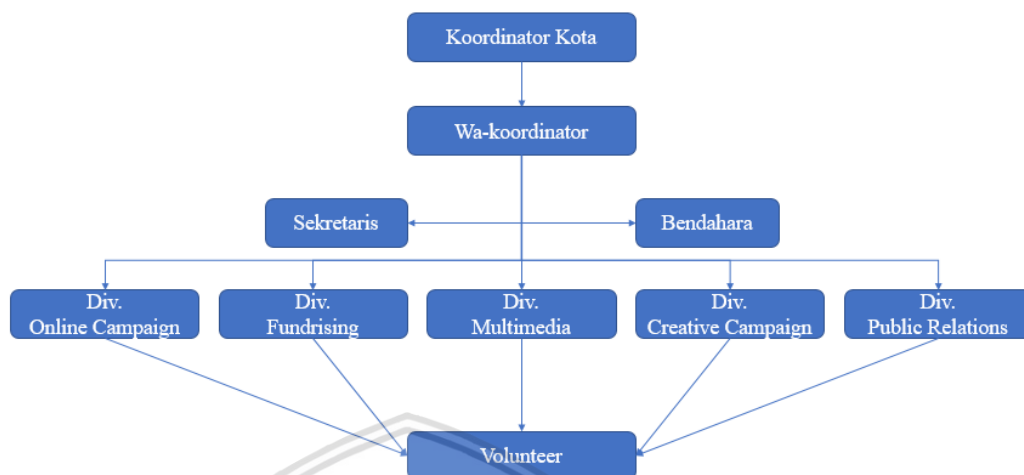
Kampanye-kampanye yang dilakukan lebih familiar disebut oleh komunitas dengan sebutan “aksi”, karena dengan kata “aksi” menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan tidak hanya sekedar memberitahu dan mengajak, namun juga memberikan contoh dan sebagai *role model* kepada masyarakat tentang bagaimana cara dan upaya menyelamatkan lingkungan dan menjaganya.

4.1.1 Struktur Organisasi

Gerakan *Earth Hour* di Indonesia semakin hari semakin masif dilakukan. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya kota-kota di Indonesia yang mengadopsi gerakan *Earth Hour* sebagai salah satu cara untuk memberikan edukasi dan contoh bagaimana cara tepat untuk melestarikan lingkungan yang dimulai dengan cara yang sangat sederhana. Tentunya hal tersebut membutuhkan sebuah koordinasi yang matang agar program-program yang dilakukan tetap sejalan dan sesuai dengan tujuan gerakan *Earth Hour* pada umumnya yang berlaku di seluruh dunia.

Oleh karena itu, di Indonesia sendiri gerakan *Earth Hour* di bawah naungan WWF Indonesia mencoba untuk mengorganisasikan diri menjadi organisasi-organisasi yang berbasis komunitas dengan mengedepankan keanggotaan berdasarkan pada rasa kekeluargaan dengan sistem *volunteering*. Organisasi *Earth Hour* di seluruh Indonesia dikelola dibawah naungan organisasi pusat *Earth Hour* Indonesia yang berkedudukan di Jakarta. Sehingga dengan demikian seluruh program yang dilaksanakan oleh *Earth Hour* di kota-kota seluruh Indonesia didasarkan pada program-program yang dicetuskan oleh *Earth Hour* Indonesia di Jakarta sesuai dengan kebutuhan kampanye atau aksi lingkungan di Indonesia.

Organisasi *Earth Hour* di kota-kota seluruh Indonesia dipimpin oleh seorang koordinator kota yang bertanggung jawab atas segala aktivitas dan kegiatan serta aksi-aksi yang dilakukan. Setiap organisasi *Earth Hour* di setiap kota juga berhak untuk mengkonsepkan sendiri program kampanye atau aksi tambahan sesuai dengan kebutuhan di daerahnya maupun isu-isu lingkungan yang saat itu sedang terjadi di wilayah lingkup daerah dan sekitarnya. Selain itu, organisasi *Earth Hour* di tingkat kota juga dikelola bersama-sama oleh struktur organisasi yang terdiri dari koordinator kota, wakil koordinator kota, sekretaris organisasi, bendahara organisasi, beberapa koordinator divisi beserta stafnya, hingga pada *volunteernya*.



Bagan 1. Organisasi EH Malang

Dari keseluruhan komponen organisasi, tiap-tiap komponen organisasi bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya, serta bertanggung jawab pada koordinator kota yang ada di wilayah. Barulah koordinasi dari masing-masing koordinator kota diteruskan kepada koordinator pusat organisasi *Earth Hour* yang berkedudukan di Jakarta.

Selain hal tersebut, dalam melakukan kerjanya, organisasi ditopang oleh beberapa divisi utama yang bekerja dan berproses untuk mempertahankan eksistensi organisasi atau komunitas juga untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi. Di organisasi *Earth Hour* Malang sendiri terdapat 5 (lima) divisi utama yang bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Divisi-divisi tersebut antara lain adalah :

- Divisi ***Creative Campaign***, divisi yang bertugas untuk mengkonsepkan berbagai macam aksi yang hendak dilakukan. Mulai dari mengkonsepkan bagaimana rancangan programnya, pelaksanaan program, hingga pada pengkonsepkan untuk evaluasi program. Divisi ini juga bertanggung jawab untuk

mengkonsepkan kegiatan ataupun aksi-aksi yang kreatif, berbeda dari aksi pada umumnya yang menunjukkan ciri khas gerakan ataupun organisasi *Earth Hour* Malang.

- Divisi **Online Campaign**, divisi ini bertugas untuk membuat konten-konten aksi maupun poster-poster bertemakan lingkungan yang nantinya akan di *publish* dalam berbagai media elektronik dan sosial, seperti instagram, twitter, hingga blog. Divisi ini bertanggung jawab terhadap segala konten organisasi baik di media elektronik hingga media sosial yang berfokus untuk memperkenalkan organisasi, mengedukasi akan isu-isu lingkungan terkini, mempromosikan suatu aksi, hingga mengajak untuk ikut berpartisipasi dalam aksi kepada masyarakat luas dan pengguna media elektronik maupun media sosial.

- Divisi **Multimedia**, divisi ini bertugas untuk mengolah berbagai macam informasi dan publikasi terkait dengan kegiatan ataupun aksi yang dilakukan oleh *Earth Hour* Malang. Divisi ini juga bertanggungjawab atas sarana media yang digunakan dalam setiap kegiatan ataupun aksi, seperti dokumentasi foto dan video kegiatan serta dokumentasi lainnya.

- Divisi **Fund Rising**, divisi ini bertugas untuk mengelola kondisi keuangan organisasi. Pengelolaan tersebut meliputi aktivitas pengumpulan dana, pengelolaan dana, hingga pada manajemen pendanaan dalam komunitas. Termasuk di dalamnya kegiatan *sponsorship* atau aktivitas mengumpulkan dana dari pihak luar organisasi melalui perjanjian tertentu yang kemudian dikelola secara efektif sehingga mampu mendukung kelangsungan organisasi.

- Divisi *Public Relations*, divisi ini mempunyai tugas utama sebagai penghubung antara komunitas atau organisasi kepada pihak-pihak diluar organisasi atau komunitas, termasuk swasta, pemerintah, instansi-instansi lain yang memungkinkan kerjasama dengan organisasi *Earth Hour* Malang. Divisi ini melaksanakan tugas dalam rangka *sponsorship*, hubungan masyarakat, lobi-lobi instansi, dan lain-lain yang menyangkut dengan kegiatan organisasi *Earth Hour* Malang.

Divisi-divisi di atas dalam melakukan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada koordinator kota yang ada di wilayahnya masing-masing. Sementara itu setiap divisi dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh staf divisi yang dipilih berdasarkan kesediaan dan kuota staf divisi yang dibutuhkan di masing-masing divisi tersebut. Susunan, tugas, dan fungsi struktur kepengurusan *Earth Hour* Malang tersebut bersifat tetap hingga masa akhir tugas kepengurusan di setiap tahun.

“Kayak kalo di online campaign itu kayak posting posting gitu, jadi kita kayak ada beberapa itu kayak dibagi bikin postingan di twitter, ig, atau kalau ndak di blog. Nah itu dibagi jadi tiap seminggu sekali atau tiga minggu sekali itu ada rolingnya---” (DD, 2018).

“Kalau sebagai PR itu ya ini, menghubungkan ke beberapa channel kayak ke cafe-cafe, terus ada juga beberapa duta, duta ini berasal dari.. kemaren itu ada dari putri indonesia, sama band indie, jadi agak lebih kena gitu ke masyarakat. Sama yang tahun kemaren ini ke ini.. pemain sepak bola nasional, ryuji utomo” (DH, 2018).

“Di OC lebih banyak ngurus soal online-online sih, kayak ngurusin blog, twitter, emmm.. pokoknya yang media sosial gitu kita yang pegang sekaligus tanggung jawabnya ada di kita, ada apa-apa di medsos EH Malang ya kita yang turun tangan.” (NP, 2018)

“hahaha kalau mas tanya divisi ya mas tau sendiri kan multimedia ngapain, macem dokumentasi-dokumentasi, yang editing video dokumentasi---“
(RE, 2018)

“Kita sebenarnya lebih ke sponsorship ya, tapi ya selain itu kita coba ciptain merch (merchandise, red) hasil desainan temen-temen terus kita jualin ke volunteer atau paling ya ke.. kalo ada event-eventnya EH gitu kayak kemaren yang ngalam petengan itu.” (MRSY, 2018)

Hal berbeda ditunjukkan ketika hendak mempersiapkan sebuah kegiatan maupun aksi-aksi besar lainnya. Kepanitiaan dalam aksi-aksi tersebut umumnya membentuk sebuah susunan kepanitiaan baru, tidak berdasarkan pada formasi kepengurusan struktural yang telah dibentuk.

“Kalau di acara besar seperti switch off itu, itu kayak dibagi lagi mas divisinya, jadi gak kayak divisi awal. Jadi misal saya jadi oc, terus itu waktu acara besar seperti switch off itu nanti divisi kayak oc kayak lain-lainnya itu kayak gak begitu dihiraukan terus buat divisi baru lagi mas. Ya kayak misale perlengkapan, acara, konsumsi, ambil dari *volunteer* juga. Nah itu nanti ada kuotanya, anak acara nanti berapa orang, itu gak terbatas dari divisi apapun. Kalau acara besar seperti itu” (DD, 2018).

“Iya gitu, jadi kan disini itu tiap aksi kan ada panitianya gitu ya, nah panitianya itu kebanyakan.. kayak aksi kemaren itu di hari minggu, itu bukan atau gak Cuma dari anak CC, kadang itu biasanya dipilih dari koordinatornya atau dari koordinator biasanya milihin” (MX, 2018).

“Oo enggak mas, kalau di kita tiap ada event atau acara gitu ya.. kita mesti pake volunteer.. mereka kita minta buat ikut ngisi panitia, biar apa.. biar mereka juga tahu seluk beluk kepanitiaan di EH malang itu kayak gimana.” (WAP, 2018)

Kepanitiaan dalam setiap program maupun aksi diupayakan untuk semaksimal mungkin melibatkan sebagian besar *volunteer*, baik *volunteer* yang benar-benar aktif maupun yang pasif. Hal ini dimaksudkan agar masing-masing

orang seakan-akan memiliki porsi yang sama dalam organisasi, memiliki hak yang sama untuk memunculkan sebuah inovasi dalam sebuah program. Organisasi *Earth Hour* Malang membuka kesempatan bagi *volunteer-volunteernya* yang ingin menyalurkan karya dan membuat sebuah inovasi-inovasi baru dalam setiap aksi yang dilakukan, namun tetap dibawah komando dari divisi dan kepanitiaan senior di organisasi *Earth Hour* Malang.

4.1.2 *Volunteer* dan Kesukarelawanan

Gerakan *Earth Hour* yang memang sudah menjadi sebuah gerakan lingkungan terkemuka di dunia sudah sejak awal menggunakan konsep *volunteering* sebagai salah satu pedomannya. *Volunteer* atau yang biasa disebut dengan sukarelawan menjadi salah satu fokus organisasi tersebut untuk semakin memperluas partisipasi masyarakat dalam gerakan lingkungan. Oleh karena itu hal tersebut menjadi suatu alasan gerakan *Earth Hour* mampu dengan cepat menyebar dan diterima oleh masyarakat di seluruh dunia. Termasuk di Indonesia, dan Malang pada umumnya.

“Terus kalau pake *volunteer* kan lebih enak, jadi gak ada paksaan, jadi kita itu bikin keluarga itu ya keluarga yang kayak bener-bener murni gitu, gak ada yang kayak ya udah lah terpaksa ikut, terpaksa join, kayak gitu-gitu. Kan mereka juga sadar kalau oo ini sebenarnya seru, jadi mereka sadar-sadar sendiri gitu, itu kayak sistem kekeluargaannya kayak lebih enak gitu.. lebih los gitu lah satu sama lainnya” (SAT, 2018).

“Intinya itu biar deket mas, biar deket, biar apa ya.. ya.. kan *volunteer* itu mereka bebas.. kita gak masalah dengan mereka bebas atau terikat gitu.. cuma yang bisa kita maksimalin ya rasa kekeluargaannya itu.. apa lagi..” (WAP, 2018)

Penggunaan istilah *volunteer* untuk menyebut anggota organisasi *Earth Hour* Malang bukan tanpa suatu alasan. Berbagai pertimbangan digunakan untuk mengkonsepkan sebuah organisasi yang bertemakan kesukarelawanan. Salah satu alasan kuat penggunaan sistem *volunteering* pada *Earth Hour* di Indonesia adalah karena organisasi *Earth Hour* Indonesia ingin memunculkan rasa kekeluargaan antar *volunteer*. Organisasi *Earth Hour* Indonesia percaya bahwa suasana kekeluargaan dapat tumbuh melalui sikap sukarela.

Sukarela yang dimaksud meliputi komitmen yang tinggi terhadap organisasi, loyal terhadap organisasi, loyal terhadap tujuan dan aksi organisasi, dan mampu memahami suasana organisasi sebagai sebuah keluarga.

“Tentang *volunteer* itu kayak ini, bukan gak ada paksaan, bedanya kalo menurut yang saya tau kalau *volunteer*, dia itu ndak bener-bener terikat, tapi kayak ada tanggung jawab, ada tanggung jawabnya aja. Jadi kan kebanyakan ini kan masih ada yang sekolah dan ada yang kuliah juga, jadi apalagi kan kuliahnya beda kampus, beda fakultas, jadi kan jadwalnya bentrok, jadi siapa punya waktu yang luang itu bisa ikut. Missal menyempatkan gitu kalau ada waktu luang bisa menyempatkan biar ikut kegiatan dari eh itu sendiri” (DD, 2018).

Mengingat bahwa *volunteer Earth Hour* terdiri dari berbagai macam latar belakang yang berbeda, profesi yang berbeda, kesibukan yang berbeda, dan ideologi yang berbeda yang disatukan melalui sebuah kegiatan merawat alam. Dengan demikian, organisasi ini membuka peluang selebar-lebarnya bagi siapa saja yang ingin bergabung untuk memperbaiki tatanan alam yang mulai rusak. Hal inilah yang sebenarnya menjadi latar belakang mengapa organisasi atau komunitas *Earth Hour* Indonesia menjadikan sistem *volunteering* sebagai salah satu basis rekrutmen massa organisasinya.

4.1.3 Program dan Aksi Kampanye *Earth Hour* Malang

Kelangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari program-program yang dilaksanakan. Organisasi apapun itu sudah semestinya memiliki sebuah program yang dirasa mampu menjadi cara untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Tujuan-tujuan inilah yang hendak diperkenalkan kepada masyarakat melalui program-program yang dilakukan sesuai dengan spesifikasi bidang organisasi tersebut. Termasuk pula *Earth Hour*, sebuah gerakan yang terorganisir yang mampu menggerakkan massa secara masif untuk terus peduli dengan lingkungannya. Sebagai salah satu organisasi penggerak lingkungan, komunitas *Earth Hour* rutin menyelenggarakan berbagai macam program kegiatan. Mulai dari kegiatan yang sifatnya temporer diadakan pada hari ataupun peringatan tertentu hingga kegiatan yang bersifat permanen yang dilakukan rutin dalam jangka waktu tertentu.

Secara umum, program kegiatan ataupun aksi yang dilakukan oleh *Earth Hour* Malang dibedakan menjadi dua, yaitu aksi kondisional dan aksi rutin. Aksi-aksi kondisional sifatnya lebih bebas, tergantung dari tema apa yang diangkat dalam aksi tersebut ataupun tergantung dengan tema memperingati hari-hari penting terutama tentang lingkungan ataupun hari penting lainnya yang sifatnya temporer. Aksi-aksi ini lebih kepada kegiatan kondisional, mengingatkan kepada masyarakat dengan berbagai macam kegiatan. Aksi-aksi kondisional dapat dicontohkan seperti *Cafe Night Campaign*, *City Park Campaign*, *One Day Escape*, *City Park Campaign*, aksi memperingati hari Bumi, hari Pohon sedunia, hari Air, dan peringatan-peringatan penting lainnya. Sedangkan aksi-aksi yang sifatnya rutin

lebih bersifat tetap. Yang mana aksi-aksi tersebut merupakan aksi utama dari organisasi *Earth Hour* Indonesia dan diterapkan di setiap organisasi *Earth Hour* di seluruh Indonesia dan berlaku secara menyeluruh. Aksi-aksi tersebut antara lain *School Campaign*, *Switch Off*, *Sambang Baby Tree*, Kumpul Belajar Bareng, dan *Gathering*. Acara-acara tersebut dilakukan untuk mempererat hubungan antar *volunteer* dan anggota komunitas, maka dari itu, acara-acara tersebut bersifat rutin untuk digelar.

4.2 Gambaran *Volunteer* Komunitas *Earth Hour*

Penerapan sistem *Volunteering* pada segi keanggotaan komunitas *Earth Hour* Malang dilakukan atas dasar idealisme organisasi yang lebih terbuka. Dengan idealism semacam ini memungkinkan siapa saja untuk bergabung dalam komunitas, mengikuti kegiatan komunitas, hingga ikut berpartisipasi dalam kampanye pelestarian lingkungan.

“Oohhh, semua sih mas, kayak kita itu bebas aja, semua itu boleh aja sih terlibat. Kita juga kasih, kan ada grupnya gitu ya mas, kalau misal ada punya aspirasi apa atau punya usul apa itu bebas banget kok dia ngomong di grup itu” (CAL, 2018).

Kebebasan seperti ini hanya bisa dilakukan oleh organisasi yang menerapkan keanggotaan dengan sistem *volunteering*. Sistem *volunteering* juga dirasa mampu menumbuhkan semangat anggota untuk lebih kreatif, lebih aktif, dan menularkan ide-ide positif terkait dengan program dan tujuan organisasi. Semua orang bebas untuk menjadi *volunteer*, bebas untuk bersuara di dalam organisasi, dan bebas untuk berkreasi. Hal ini dilakukan untuk mewadahi semangat orang-orang yang peduli lingkungan agar terus memberikan kontribusinya melalui karya-karya di bawah organisasi komunitas *Earth Hour* Malang.

4.2.1 Rekrutmen dan Penjaringan *Volunteer*

Sebagai salah satu upaya untuk menjaga kelangsungan organisasi salah satunya dilakukan dengan cara regenerasi orang-orang yang ada di dalamnya. Regenerasi dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain mengubah struktur pengelolaan organisasi, merombak orang-orang yang dirasa tidak memiliki kompetensi untuk melangsungkan organisasi, hingga menambah anggota baru untuk menggantikan anggota lama yang sudah tidak lagi terikat dengan komitmen organisasi.

Di dalam organisasi *Earth Hour*, rekrutmen *volunteer* atau yang biasa disebut dengan penjaringan *volunteer* dilakukan secara rutin setiap tahun dengan jadwal tertentu. Pada komunitas *Earth Hour* Malang sendiri, rekrutmen atau penjaringan *volunteer* dilakukan setiap periode akhir tahun sekitar bulan oktober hingga desember setiap tahunnya dan dilakukan secara online.

“Eeemm, kalau pendaftarannya ini online juga, kayak biasa sih, kayak ngisi-ngisi data biasa gitu” (DD, 2018).

Penjaringan *volunteer* dilakukan dengan beberapa pertimbangan, salah satu yang paling utama adalah komitmen dari calon *volunteer* untuk masuk dalam organisasi dan motivasi untuk mengikuti organisasi beserta kegiatannya.

“Semua latar belakang bisa gabung mas, soalnya nanti disitu kan kayak ada komitmen gitu mas, komitmen sama kenapa bisa tertarik sama ehm itu gimana, dan bergabung sama ehm itu seperti apa. Jadi syarat-syaratnya yang ribet-ribet gitu enggak, Cuma komitmen awal aja, komitmen ingin bergabung itu seperti apa” (DD, 2018).

“Siapa-siapa bias gabung kok mas, beberapa juga udah kerja ada, ya tergantung sama motivasi dia aja sih gabung di EH.” (WAP, 2018)

Ada yang sedikit membedakan antara sistem rekrutmen *volunteer* yang dilakukan *Earth Hour* Malang dengan organisasi *Earth Hour* lain di kota-kota besar, perbedaan tersebut lebih kepada cara seleksinya. Apabila di *Earth Hour* Malang, semua orang yang mendaftarkan diri menjadi *volunteer* mempunyai kesempatan yang sama. Dengan kata lain setiap orang yang mendaftarkan diri menjadi *volunteer* sudah pasti diterima menjadi *volunteer Earth Hour* Malang. *Earth Hour* Malang berasal penggunaan cara seleksi seperti itu didasarkan pada pertimbangan bahwa setiap orang memiliki hak yang sama untuk berkontribusi, memiliki cita-cita yang sama untuk menjaga lingkungan, setiap orang berhak untuk menjadi “pahlawan” di lingkungannya.

“Emm.. semuanya sih mas menggunakan *volunteer*, tapi cuman bedanya waktu seleksi masuk, itu kayak di malang itu kita bebasin semua, jadi kayak gak ada seleksinya gitu, tapi kalau misalkan di beberapa eh lain itu ada seleksinya, emm jadi kayak... jumlah *volunteer* yang masuk pertahun itu dibatesin, kayak gitu. Tapi kalau kita emm.. mindset kita sih kayak orang yang mau bantu kok diseleksi kayak gitu lho mas. Ya jadi ya kita welcome-welcome aja kayak semua yang mau ikut kayak gitu. Kalau yang di malang ya” (CAL, 2018).

“Di Surabaya lebih ketat mas, kalo yang saya tahu disana itu ada kayak.. emm seleksinya gitu. Entah apa yang jadi bahan seleksinya, kita gak tahu sih mas.” (RE, 2018)

Oleh karena itu, organisasi *Earth Hour* Malang lebih membebaskan siapa saja masuk ke dalam organisasi dan menjadi *volunteer* dan berkontribusi sebanyak mungkin untuk lingkungan. Berbeda dengan *Earth Hour* yang ada di Surabaya, meskipun mereka masih menggunakan sistem *volunteering*, namun mereka membatasi kuota ataupun jumlah *volunteer* yang nantinya akan diterima di organisasi. Pembatasan ini mereka lakukan dengan cara membuat kriteria-kriteria

tertentu untuk menentukan siapa saja yang berhak dan pantas diterima sebagai *volunteer*. Yang mana sistem seleksi seperti ini banyak dilakukan oleh *Earth Hour* lain di seluruh Indonesia.

4.2.2 Mobilitas Sosial *Volunteer* dalam Komunitas

Volunteer sebagai salah satu komponen pendukung utama dalam organisasi *Earth Hour* Malang menjadikan kondisi dan mobilitas *volunteer* dalam komunitas menjadi sangat penting. Mobilitas struktural *volunteer* diartikan sebagai seberapa besar akses *volunteer* untuk masuk ke ranah struktural kepengurusan organisasi dan menjalankan kelangsungan kehidupan organisasi. Dalam hal ini melihat bagaimana kekuatan sebuah *volunteer* untuk mempengaruhi kehidupan berorganisasi dalam sebuah komunitas *Earth Hour* Malang.

Pada intinya, *volunteer* memiliki hak yang sama untuk duduk dalam kepengurusan. Karena juga dasarnya kepengurusan sebuah organisasi terbentuk juga turut ditentukan oleh kondisi struktural di bawahnya. Pada komunitas *Earth Hour* Malang, pemilihan siapa saja yang dapat duduk di posisi struktural ditentukan atas dasar kontribusinya dalam komunitas. Kontribusi dalam hal sumbangan pikiran, materi, dan tenaga. Serta dilihat dari loyalitasnya sebagai *volunteer* untuk memajukan organisasi *Earth Hour* Malang.

“Kalau menurutku sih lebih ke itu, keaktifannya dia, dilihat dari keaktifannya dia, semakin aktif dia makin punya kesempatan buat jadi ketua. Sama ini lifestylenya dia. Udah mencintai buat lingkungannya apa belum” (DH, 2018).

“*Volunteer* bareng divisi, sama ketua-ketua yang dulu. Semacam milihnya itu pakai voting. Semuanya ikut voting untuk milih si ketua tadi” (DH, 2018).

“Yang tua-tua (senior, red) terlibat sih mas. Ya pas pilihan gitu mereka ikut rembug milih, gak Cuma ketua aja tapi juga coordinator ndek tiap divisi itu, ya ada campur tangan yang tua ya.” (MRSY, 2018)

Kriteria secara spesifik yang digunakan seperti sudah seberapa kuat *volunteer* tersebut menerapkan gaya hidup hijau di kehidupan sehari-harinya, keaktifan dalam berbagai kegiatan maupun aksi, sudah memberikan kontribusi pemikiran seperti apa saja terkait dengan pengembangan organisasi ke depan, dan lain sebagainya.

“Intinya yang tua-tua itu ikut gawe itu mas.. emm istilahnya mbelajari (mengajarkan, red) ke yang baru-baru itu gimana cara ngurus EH mas” (MRSY, 2018)

Nantinya kriteria-kriteria tersebut dibahas bersama oleh *volunteer*, divisi, koordinator kota, dan eks-mantan pengurus untuk menentukan siapa saja yang layak untuk menempati posisi struktural. Sistem seperti ini dilakukan untuk melihat pula sejauh mana tujuan dan ideologi organisasi dipahami oleh setiap *volunteer* yang tergabung. Eks mantan pengurus terlibat dalam beberapa manajemen organisasi dengan harapan agar mereka juga dapat berbagi pengalaman dalam mengelola organisasi kepada orang-orang yang terhitung belum berpengalaman mengelola organisasi besar seperti *Earth Hour* Malang.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Situasi Pengelolaan Komunitas *Earth Hour* Malang

Situasi struktural dalam sebuah organisasi menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan. Karena baik secara langsung atau tidak, situasi struktural organisasi juga mempengaruhi situasi secara menyeluruh dalam organisasi tersebut. Sehingga penciptaan situasi organisasi yang baik tentunya akan mendorong terciptanya kreativitas dan inovasi dalam organisasi sehingga dapat dengan mudah mencapai tujuan organisasi yang dicita-citakan.

Dalam sebuah komunitas atau organisasi penggerak lingkungan seperti *Earth Hour* Malang, untuk menciptakan sebuah situasi organisasi yang baik membutuhkan upaya lebih. Hal ini dikarenakan organisasi ini sedikit berbeda dari organisasi yang lain. Yang pertama, organisasi ini berawal dari sebuah gerakan sosial yang memperjuangkan kelestarian lingkungan. Tentunya untuk mengorganisir sebuah gerakan menjadi lebih terstruktur dalam organisasi membutuhkan pemahaman yang baik terhadap tujuan organisasi ataupun gerakan yang telah dilakukan. Yang kedua, organisasi ini menggunakan sistem keanggotaan *volunteering*, yang membebaskan setiap orang untuk bergabung, berkontribusi, berkegiatan, bahkan meninggalkan organisasi tersebut secara bebas.

Dari beberapa perbedaan tersebut maka sangat memungkinkan untuk menciptakan situasi organisasi yang baik, diperlukan pemahaman tujuan organisasi dan kinerja struktur yang mumpuni. Kinerja struktur yang mumpuni tersebut dapat dilihat melalui sejauh mana bagian-bagian dalam organisasi saling mendukung dan

menguatkan satu sama lain, bagian-bagian tersebut mampu mengikuti perubahan bagian yang lain, dan bagian-bagian organisasi tersebut mampu mengisi kekosongan bagian lain yang berubah. Hal ini diidentifikasi melalui penggunaan skema Leavitt Diamond yang mengkaji satu persatu tentang bagian-bagian organisasi dan hubungannya dengan bagian lain dalam organisasi tersebut.

Terkait dengan kondisi struktural, Leavitt menuturkan bahwa pertumbuhan sebuah organisasi yang menjadi semakin besar juga membawa konsekuensi yang semakin besar bagi organisasi. Konsekuensi-konsekuensi tersebut berupa perubahan struktural yang semakin berfungsi (Leavitt, 1992, p. 319). Leavitt menyadari bahwa dalam organisasi yang tumbuh semakin besar, tugas-tugas dan kerja organisasi sudah tidak mampu lagi dikerjakan oleh orang per orang, melainkan membutuhkan ruang gerak yang lebih luas lagi seperti dikerjakan oleh struktur. Oleh karena itu, struktur memiliki peran penting dalam pengendalian organisasi agar tetap mengarah pada usaha untuk mencapai tujuannya. Struktur organisasi dalam bekerja juga membutuhkan beberapa komponen utama yang saling mendukung, mempertahankan struktur agar tetap kuat dan kokoh untuk mencapai tujuan dari organisasi. Interaksi antar komponen ini dilihat juga sebagai proses kerja organisasi yang efektif dan efisien.

5.2 Penguatan Organisasi Melalui Perbaikan Manajemen dan Identifikasi

Komponen *Earth Hour* Malang

Identifikasi menyeluruh terhadap komponen-komponen dalam organisasi akan maksimal jika dilakukan secara terus menerus. Mengingat sebuah perubahan tidak hanya terjadi sekali ataupun dua kali dalam organisasi, melainkan perubahan

tersebut akan terjadi selama seumur hidup sesuai dengan kemampuan organisasi tersebut untuk hidup dan beradaptasi di lingkungannya.

Identifikasi komponen organisasi dapat dimulai dengan melacak permasalahan yang ada di setiap komponen kemudian menghubungkannya dengan komponen-komponen yang lain untuk menemukan muara masalahnya. Hal ini penting dilakukan mengingat sebuah komponen tidak akan dapat bekerja tanpa peran dan fungsi dari komponen yang lain.

Secara spesifik, komponen dalam organisasi *Earth Hour* Malang meliputi orang, tujuan organisasi, struktur, dan teknologi. Leavitt (1965) melihat keterkaitan antara keempat komponen menjadi kunci utama untuk mengelola sebuah perubahan dalam organisasi, baik perubahan yang sifatnya pada struktural, humanis, hingga pada sisi teknologi informasi (dalam Ketchen, 2004, p. 52). Keempat komponen harus diperhatikan dengan serius, mengingat keempat komponen tersebut merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi modern di masa kini. Leavitt melihat pentingnya keempat komponen ini untuk saling berinteraksi, saling mengisi kekurangan, dan saling menguatkan terhadap perubahan organisasi yang terjadi.

Untuk mensinergikan kinerja organisasi, menurut Leavitt (1965) masing-masing komponen memiliki beban kerja yang hendaknya dilaksanakan dengan mempertimbangkan berbagai komponen di sekitarnya (dalam Ketchen, 2004, p. 52). Dalam menghadapi perubahan organisasi pula, kekuatan antar komponen dapat dianalisa melalui proses kerja dan koordinasi yang meliputi bagaimana koordinasi antar komponen dan bagaimana ketahanan setiap komponen menghadapi perubahan oleh komponen yang lainnya.

Oleh karena itu, Leavitt menekankan kerja keempat komponen untuk saling mendukung fungsi dan kinerja serta saling berkoordinasi untuk menghadapi perubahan organisasi. Leavitt (1965) menuturkan juga bahwa dalam rangka mendukung fungsi dan kinerja organisasi juga diperlukan peran dan kontribusi dari teknologi, dalam hal ini teknologi informasi (dalam Ketchen, 2004, p. 53). Dan kemudian teknologi informasi akan membantu proses koordinasi menjadi jauh lebih efisien daripada harus menggunakan komunikasi berbasis struktural. Namun Leavitt (1965) dalam hal ini juga menggarisbawahi bahwa penggunaan teknologi yang terlalu signifikan juga mampu melemahkan aspek sosial (dalam Ketchen, 2004, p. 55). Hal tersebut terjadi dikarenakan penggunaan teknologi sudah mengaburkan batas-batas sosial manusia dan interaksinya, tidak perlu lagi menjalin sebuah hubungan personal untuk berkoordinasi, cukup dengan berkomunikasi dan menyampaikan tujuan beserta maksudnya.

Oleh karena itu, penting bagi penelitian ini untuk melihat seberapa jauh upaya yang dilakukan oleh komunitas *Earth Hour* Malang untuk mensinergikan kerja komponen organisasi di dalamnya, terlebih upaya yang dilakukan oleh pengurus organisasi untuk menguatkan organisasinya. Hal ini berguna untuk memetakan sudah sejauh mana penguatan masing-masing komponen dilakukan dan sudah seberapa siap organisasi menghadapi dan mengelola perubahan, dalam hal ini juga akan berpengaruh pada partisipasi *volunteer* dalam berbagai kegiatan. Hal-hal tersebut secara rinci akan dibahas dalam sub-bab berikutnya.

5.2.1 Perbaikan Tataan Fungsi Manajemen *Earth Hour* Malang

Kondisi struktural dalam organisasi dapat dilihat melalui interaksi antara struktur atas dan bawah, komunikasi antar strukturnya, koordinasi di dalamnya, pembagian tugas kerja, cara mencapai tujuan organisasi secara terstruktur, dan lain-lain (Nurdin, 2012, p. 97-98). Pada komponen ini dapat diidentifikasi bagaimana pengaruhnya terhadap orang-orang dalam organisasi, sektor teknologi dalam organisasi, dan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pada organisasi *Earth Hour* Malang sendiri, tataran struktural diisi oleh seorang koordinator kota, beberapa divisi yang saling terkait, staf divisi, hingga *volunteer*. Segala bentuk koordinasi mulai dari perancangan program hingga pelaksanaan aksi disusun secara sistematis oleh pengurus inti yang terdiri dari koordinator kota dan koordinator masing-masing divisi.

“Itu.. dari intinya, dari eh pengurus yang inti itu kan kayak ketua eh malang terus sama cabinet-kabinetnya, itu udah merancang, terus baru ngajak ke divisi lain dan *volunteer*” (DD, 2018).

“Di EH itu setahu ya mas emang dari sananya divisi dibentuk sesimpel mungkin, nah gara-gara ngejar simple itu, semua kita yang handel.---” (WAP, 2018)

Sistematika seperti ini digunakan pada dasarnya untuk meningkatkan efektivitas dalam rangka perancangan program kegiatan ataupun aksi. Sebuah koordinasi akan efektif apabila hanya melibatkan beberapa pihak yang dirasa mampu mewakili setiap orang dalam organisasi tersebut. Setiap koordinator dalam divisi bertanggung jawab atas aspirasi yang diajukan oleh *volunteer* dalam masing-masing divisinya.

Sejalan dengan hal tersebut, Leavitt (1992, p. 323-324) mengungkapkan bahwa koordinasi yang sederhana membuat manusia di dalamnya akan bertindak dan bekerja secara efisien. Lebih jauh lagi dia melihat bahwa dengan tindakan manusia yang efisien tersebut, akan menghasilkan produksi yang semakin meningkat. Leavitt melihat bahwa dalam organisasi modern, kerja tradisional sudah tidak diperlukan lagi. Kerja tradisional dalam hal ini dilihat sebagai koordinasi yang ribet, berbelit-belit, dan pembagian kerja yang kabur dan tidak jelas.

Oleh karena itu, kerja struktural dalam organisasi *Earth Hour* Malang berusaha untuk terus meningkatkan efisiensi dengan cara meminimalkan koordinasi yang sifatnya masih tradisional. Penyatuan suara dan aspirasi dari orang-orang di dalam organisasi juga berlangsung secara sederhana, hanya melibatkan orang-orang yang dirasa mampu mewakili suara mayoritas. Pembentukan divisi-divisi se-efisien mungkin sesuai dengan kinerja dan porsi tugas organisasi dirasa mampu oleh organisasi *Earth Hour* Malang untuk terus berproses.

“Kalau menurutku sih udah cukup bagus, soal e setiap kalau mau ngadakan event itu pasti ngadain rapat dulu, kumpul bareng, jadi bisa jelas gitu jobdesknya masing-masing itu ada” (DH, 2018).

“Sebisa mungkin ngajak semuanya, kalau enggak minimal perwakilannya” (DH, 2018).

“Santai sih mas, tiap kegiatan kita pasti ada koordinasi dulu, sama pengurus, volunteer masio ndak semuanya sih mas, yak an tahu sendiri volunteer e gimana mas” (WAP, 2018)

Dalam hal koordinasi, organisasi *Earth Hour* Malang juga melihat peran penting *volunteer* sebagai basis massa yang membangun kelangsungan organisasi. Keberadaan *volunteer* menjadi alat bagi organisasi untuk melaksanakan tujuannya dan menyebarkan ideologi-ideologi berkaitan dengan lingkungan dan

kelestariannya. Leavitt (1992, p. 326) juga menuturkan bahwa agar mampu bertahan dalam perubahan, struktur harus senantiasa mampu mengakomodir kepentingan dari orang-orang di sekitarnya. Kepentingan-kepentingan ini tidak hanya tercermin dari tujuan dan motif individu untuk mendapatkan sesuatu dari organisasi, melainkan juga tercermin melalui bagaimana koordinasi yang dilakukan, bagaimana komunikasi yang telah dilakukan, dan lain sebagainya. Walaupun secara struktural, kedudukan *volunteer* berada di paling bawah. Namun memiliki pengaruh yang paling besar untuk menentukan seberapa besar kekuatan organisasi yang dimiliki, dan bukan merupakan alasan untuk terus menjalin komunikasi efisien dengan *volunteernya*.

Terjalannya komunikasi antara struktural dan *volunteer* menjadi jembatan bagi *volunteer* untuk saling berkontribusi. Dalam hal ini kontribusi *volunteer* juga diperhitungkan, *volunteer* juga memiliki kekuatan untuk mengelola organisasi dikarenakan selain jumlah mereka yang sangat banyak, sekitar 250-an orang, juga disebabkan karena ketika mereka mendaftar menjadi *volunteer*, mereka juga akan langsung masuk ke dalam divisi-divisi yang mereka pilih saat mengajukan diri menjadi *volunteer* dalam formulir pendaftaran melalui google doc. Saat itu pula orang yang mendaftarkan dirinya sebagai *volunteer Earth Hour* Malang sebagai *volunteer*, maka seketika itu juga mereka mempunyai tanggung jawab dan beban kerja sesuai dengan divisi yang mereka pilih.

“Kalau *volunteer* kan sudah.. kalau di earth hour malang ini sistemnya ketika kamu mendaftar, kamu itu itungannya *volunteer*, tetapi disitu juga kamu sudah masuk ke divisi-divisi. Kan gitu” (MX, 2018).

“Kita emang udah memetakan volunteer mau masuk divisi-divisi gitu sih dari awal, itupun terserah mereka mau ke divisi apa--- kalo di CC kita asik-asik aja, ya enak gitu.” (WAP, 2018)

Sementara itu, berkaitan dengan status *volunteer* dalam struktural, secara formalitas organisasi ini memandang rata semua *volunteer* dalam artian tidak ada perbedaan keahlian ataupun kemampuan terutama dalam pengelolaan sebuah organisasi. Sehingga terkesan semua *volunteer* yang masuk ke dalam organisasi belajar dan berproses bersama-sama. Dilihat dari segi formalitas pula dijelaskan pula bahwa semua *volunteer* memiliki hak untuk berkontribusi yang sama tanpa membedakan latar belakang dari mana *volunteer* tersebut berasal. Siapa pun yang menduduki posisi struktural adalah orang-orang di dalam organisasi yang berproses bersama orang-orang lainnya.

“Semuanya memang anggotanya tetep *volunteer*, iya semua anggota disebut *volunteer*. Tapi ndak ada kayak panitia ini, seksi bidang ini itu ndak ada. Jadi semua anggota itu di eh itu ya *volunteer* itu” (DD, 2018).

“Semua dari kita ini awalnya ya volunteer mas, Cuma yang bedain nanti seiring ke depan, kan bakal tau mana yang bakal maju dan yang bakal ke *kick out*.” (NP, 2018)

Namun seiring dengan berjalannya komunitas, muncul spekulasi yang menyebutkan bahwa selama *Earth Hour* Malang berdiri hingga saat ini posisi jabatan struktural di lingkungan organisasi banyak diisi oleh orang-orang yang berasal dari kampus X (salah satu kampus ternama di kota Malang). Walaupun secara empiris anggota dan pengurus berasal dari berbagai macam latar belakang profesi, namun tidak menghilangkan kesan bahwa orang-orang dari kampus X adalah orang yang mampu memimpin organisasi *Earth Hour* Malang. Hal ini dilihat oleh *volunteer* dari banyaknya pengurus dan mantan pengurus organisasi *Earth*

Hour Malang yang juga berasal dari kampus X tersebut dan berlangsung hampir di setiap periode kepengurusan yakni tahun 2012 hingga saat ini.

“---jadi kebanyakan pengurus itu kayak e lebih banyak dari X (salah satu kampus ternama di Kota Malang). Iya hampir tiap periode itu, mesti ada eee orang-orang dari situ lah, padahal dari kita ne juga gak terlalu kenal. Entah gimana bisa, mungkin deket sama yang tinggi itu kali mas hehehe” (MRSY, 2018).

“Oo aku ndak terlalu paham masalah itu, Cuma selama yang aku liat sih banyak anak-anak X (salah satu kampus ternama di Kota Malang) sih.” (RE, 2018)

Kondisi-kondisi politis yang demikian mampu menurunkan keyakinan *volunteer* terhadap pengurusnya. Keyakinan ini ditambah dengan hubungan dari pengurus yang tidak terlalu dekat dengan *volunteernya* dan menimbulkan kesan berjarak antara pengurus dan *volunteernya*. Sehingga dapat dikatakan bahwa ikatan personal antara pengurus dengan *volunteer* menjadi semakin renggang yang salah satunya mengakibatkan rendahnya kepercayaan *volunteer* kepada pengurusnya.

Rendahnya ikatan personal tersebut juga menyebabkan munculnya beberapa masalah seperti kurangnya koordinasi dari tingkat struktural atas (pengurus inti) kepada tingkatan struktural di bawahnya (divisi) dan sistem keterwakilan yang digunakan dalam pengambilan suara yang dirasa belum bisa mewakili suara *volunteer* yang seutuhnya. Beberapa diantara *volunteer* merasa tidak dilibatkan dalam pembahasan program kegiatan, bahkan penentuan sistematika dan pelaksanaannya baru diumumkan hanya beberapa hari dari pelaksanaan acara. Sehingga beberapa di antaranya tidak memiliki persiapan dan waktu yang cukup untuk mengikuti dan hadir pada kegiatan tersebut. Sehingga koordinasi yang dilakukan masih terlihat kaku dan lebih cenderung mengarah pada

koordinasi terpusat yang belum mampu menghimpun aspirasi dari seluruh *volunteer*.

“Mungkin itu pengurus intinya mas, jadi kan kalau kayak bukan pengurus intinya itu kayak ya kayak staf itu gak dicampur adukkan di masalah itu, enggak di ajak. Untuk menentukan tanggalnya pun saya dulu itu pernah protes ke PJ saya di oc namanya anak ini anak pertanian, namanya ** itu pernah protes kenapa kok gak bagi aja ke *volunteer* yang baru untuk menentukan tanggal, terus dia beralasan kalau ngajak orang banyak itu tambah ribet, jadi biar pengurus intinya aja yang merasa kalo tanggal segitu itu bener-bener apa itu namanya.. bener-bener itu ada waktu luang. Jadi itu diambil kesimpulan dari beberapa anak pengurus di inti itu mas. Jadi *volunteer* baru itu enggak diajak, bukan *volunteer* baru aja, *volunteer* lama, tapi dia bukan pj pun enggak di ajak” (DD, 2018).

“Enggak.. enggak..kayak e enggak ada gitu-gitu itu. Jadi pengurus intinya yang nentuin sendiri, jadi *volunteer* barunya itu untuk menyesuaikan juga bingung---” (DD, 2018).

“Kalo di koordinator kayak ini ya mas, kayak e kalo sampean nuntut aku harus akrab dengan semua *volunteer* aku ndak bisa, jangankan antar divisi, dalam divisi sendiri aja ada beberapa yang ndak apal, Cuma tahu wajahnya.. ya kalo panggil ya aman aja sih pake kata mbak.. mas..” (NP, 2018)

Bahkan dalam penentuan mekanisme aksi pun, sistem keterwakilan menjadi suatu sistem yang digunakan dalam semua perumusan kegiatan yang mengurangi kontribusi *volunteer* seperti halnya hadir dalam setiap kegiatan, memberikan suara dan masukan untuk organisasi, turut serta mengontrol kinerja organisasi, dan bahkan untuk memajukan organisasi apabila aspirasi dan suara dari *volunteer* tidak disampaikan secara tepat dan akurat. Walaupun dengan alasan efisiensi, namun apabila *volunteer* yang diwakili tidak merasa terwakilkan, maka akan menimbulkan kekecewaan di kalangan *volunteer* itu sendiri. Oleh karena itu, Leavitt (1992, p. 323) menggarisbawahi terkait dengan peran penting orang-orang yang paham

dengan koordinasi, paham dengan alur koordinasi dan mampu untuk mengkomunikasikan untuk selalu *aware* dan mengontrol segala aktivitas di dalam organisasinya. Kontrol tidak hanya dilakukan dalam hal lingkungan dan aktivitas kerja, melainkan juga dalam hal koordinasi dan penyampaian informasi.

“Gak diambil suaranya iya bener. Jadi pengurus inti itu aja yang diambil suaranya” (dalam menentukan waktu dan mekanisme aksi) (DD, 2018).

“Naahh, kalau kasarannya seperti itu, mungkin hanya pengurus-pengurus intinya aja yang tahu sebenarnya seluk beluk earth hour itu kayak gimana---” (DD, 2018).

“Kenapa kayak gitu, ya kalo kita nungguin volunteer buat buka suara.. emmm suwe mas, jadi kita berangkat duluan aja, toh kita juga yakin kalo mereka bakal nurut-nurut aja sama kebijakan kita.” (WAP, 2018)

Hal senada juga diungkapkan oleh MX, salah satu *volunteer* aktif komunitas *Earth Hour* Malang. Dia menyebutkan bahwa terkait informasi yang disampaikan kepada *volunteer* hanya sebatas jadwal-jadwal aksi dan kegiatan.

“Enggak, enggak. Kelemahannya disitu sih kalau aku bilang, jadi kayak informasi-informasi.. jadi kayak informasi yang sampai ke *volunteer* itu hanya sebatas besok ada aksi, ee tanggal berapa ada aksi, terus kadang ada hari besar---” (MX, 2018).

“Ya karena kita ngejar efisiensi..” (RE, 2018)

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dilihat bahwa keterbukaan informasi komunitas *Earth Hour* Malang terhadap *vounteernya* masih minim. Sebagian *volunteer* di luar divisi *Creative Campaign* tidak memiliki akses penuh untuk ikut merumuskan program ataupun aksi. Karena pada dasarnya sistem pengelolaan organisasi sudah pada beberapa divisi yang fokus pada kerja masing-masing divisi. Sehingga *volunteer-vounteer* yang ada dalam divisi organisasi tersebut minim

untuk mendapatkan informasi antar divisi dan saling bertukar pikiran antar divisi, kecuali pada orang-orang di tingkatan struktural seperti koordinator divisi dan staf yang masih memiliki akses tersebut. Leavitt (1965) memusatkan koordinasi pada proses yang seefisien mungkin guna meningkatkan hasil produksi dan meminimalisir proses yang terlalu berbelit-belit (dalam Ketchen, 2004, p. 54). Namun efisiensi koordinasi diciptakan bukan untuk menghilangkan sisi humanis itu sendiri, manusia juga memiliki hak untuk berpendapat dan mengapresiasi pendapatnya. Manusia juga memerlukan informasi, diskusi, berbincang-bincang, berkomunikasi terlebih terkait dengan apa yang menjadi aktivitasnya.

Upaya yang lebih maksimal dibutuhkan untuk menyatukan pemikiran *volunteer* bahwa mereka adalah satu organisasi, satu pemikiran, dan satu identitas. Beberapa program dan kegiatan juga dibuat secara khusus oleh pengurus untuk menyatukan *volunteer*, baik *volunteer* lama, baru, pasif, dan aktif. Leavitt (1992, p. 325) melihat pentingnya sisi personal untuk merekatkan kembali situasi kerja yang mulai tidak beraturan. Upaya yang dapat dilakukan untuk memperkuat sisi personal adalah membuat kegiatan-kegiatan di luar situasi kerja yang mampu mendekatkan masing-masing pribadi secara personal. Dalam hal ini, kegiatan yang sifatnya lebih kepada bagaimana menumbuhkan rasa kekeluargaan sebagai satu komunitas dan satu organisasi. Beberapa program yang telah dibuat oleh komunitas *Earth Hour* Malang antara lain Kumbang (Kumpul dan Belajar Bareng) serta Gathering antar divisi. Ada juga kegiatan-kegiatan yang sifatnya non-formal organisasi, seperti futsal, olahraga bersama, jalan-jalan sambil memperkenalkan organisasi kepada

masyarakat, dan lain-lain yang sifatnya lebih santai dan biasanya dilaksanakan atas inisiatif masing-masing divisi.

“Kalau kumbang itu menurut saya itu semua divisi ikut mas, jadi ya nggak..nggak.. kalau di kumbang itu udah gak mandang divisi, jadi semua itu kayak nyatu gitu mas.---” (DD, 2018).

“Nah aksi kita acara kita juga ada acara gathering, itu buat dari anak-anak eh sendiri, jadi kita per divisi itu bagi tugas setiap bulan, bulan ini tuh divisi apa, bulan berikutnya divisi apa, yang bagian emm untuk jadi tuan rumahnya, nah itu nanti mereka yang ngurusin segala macam acaranya, mereka juga ngundang satu eh ini buat dateng ke acara mereka” (CAL, 2018).

“Kan selain kegiatan kumbang itu di setiap divisi itu ada kadang juga ngadain acara sendiri, kayak ngadain gethering sendiri juga” (DH, 2018).

Kegiatan-kegiatan non formal tersebut dibuat semata-mata untuk menyatukan *volunteer* dengan komunitas, memperkenalkan kembali komunitas kepada *volunteer*, mengakrabkan kembali *volunteer* dengan berbagai macam kegiatan dan kesibukan di luar komunitas. Selain upaya-upaya tersebut, organisasi *Earth Hour* Malang juga mulai memperhatikan aspek partisipasi *volunteer* melalui kepanitiaan dalam suatu program. Berbeda dengan divisi, pembagian divisi dan tugas kerjanya didasarkan atas keberlangsungan organisasi. Jadi keutuhan dan keberlangsungan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja divisinya. Sedangkan kepanitiaan aksi lebih kepada pembentukan kepengurusan yang sifatnya sementara, hanya untuk menunjang keberlangsungan aksi tersebut.

“Kalau di acara besar seperti switch off itu, itu kayak dibagi lagi mas divisinya, jadi gak kayak divisi awal. Jadi missal saya jadi oc, terus itu waktu acara besar seperti switch off itu nanti divisi kayak oc kayak lain-lainnya itu kayak gak begitu dihiraukan terus buat divisi baru lagi mas. Ya kayak misale perlengkapan, acara,

konsumsi, ambil dari *volunteer* juga. Nah itu nanti ada kuotanya, anak acara nanti berapa orang, itu gak terbatas dari divisi apapun. Kalau acara besar seperti itu” (DD, 2018).

“Kalau untuk.. kadang kalau event-event tertentu itu bisa ganti divisi juga, kayak misalnya kan kemaren itu yang.. oo yang kayak kemaren yang buka bersama sama santri pas bulan ramadan, itu kadang bisa bikin kelompok lagi, ngadain acara lagi” (DH, 2018).

“Iya gitu, jadi kan disini itu tiap aksi kan ada panitianya gitu ya, nah panitianya itu kebanyakan.. kayak aksi kemaren itu di hari minggu, itu bukan atau gak Cuma dari anak CC, kadang itu biasanya dipilihin dari koordinatornya atau dari koordinator biasanya milihin” (MX, 2018).

“Volunteer juga kita kasi kesempatan buat mengaplikasikan skill mereka di organisasi kok mas, ya tiap ada kegiatan kampanye apa gitu.. atau peringatan hari apa gitu.. mereka kita kasi tempat.” (WAP, 2018)

Kepanitiaan kegiatan ini dibentuk selain dalam rangka meningkatkan partisipasi *volunteer* juga bertujuan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh *volunteer*. Pembagian kerja kepanitiaan dibentuk berdasarkan keinginan dari *volunteer* sendiri dengan mempertimbangkan kuota panitia yang ada. Jadi dapat dilihat jika hingga saat ini, partisipasi *volunteer* paling kentara hanya ada pada kepanitiaan program ataupun aksi-aksi komunitas. Sistem kepanitiaan seperti ini mengharuskan seorang *volunteer* untuk bertanggungjawab terhadap beban kerja yang dipilihnya (Leavit, 1992, p. 324). Masing-masing orang yang duduk di dalam struktural memiliki kesadaran penuh untuk melaksanakan proses kerja dan menyelesaikannya sesuai dengan hasil ataupun output yang diharapkan.

Dari segi struktural, pemecahan masalah seperti ini hanya dapat dilakukan melalui kerjasama antar divisi yang optimal. Untuk menciptakan kerja divisi yang optimal juga memerlukan orang-orang yang terampil dalam mengelola sebuah

organisasi. Leavitt (1992, p. 322) memandang orang-orang terampil dalam hal ini memiliki kemampuan yang mumpuni untuk membawa organisasi pada tujuan dan cita-citanya. Keterampilan tidak hanya dalam kemampuan mengelola struktural organisasi, namun juga mengelola sisi humanis yang dimiliki oleh orang-orang dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, setidaknya selain menggunakan loyalitas sebagai salah satu indikator untuk menentukan siapa yang berhak memimpin, juga diperlukan indikator-indikator lain yang mendukung seseorang untuk menjadi seorang pemimpin, tidak hanya pemimpin organisasi, melainkan juga pemimpin-pemimpin di bawahnya, koordinator divisi. Loyalitas yang dimaksud adalah seperti pemahaman dan penerapan gaya hidup hijau pada aktifitas sehari-harinya, keaktifannya dalam kegiatan dan aksi-aksi, keaktifannya dalam memberikan ide-ide dan kontribusi untuk komunitas dan organisasi.

“Kalau menurutku sih lebih ke itu, keaktifannya dia, dilihat dari keaktifannya dia, semakin aktif dia makin punya kesempatan buat jadi ketua divisi. Sama ini lifestylenya dia. Udah mencintai buat lingkungannya apa belum” (DH, 2018).

“*Volunteer* bareng divisi, sama ketua-ketua yang dulu. Semacam milihnya itu pakai voting. Semuanya ikut voting untuk milih si ketua tadi” (DH, 2018).

“Semua ikut, juga dari mereka yang udah senior dan udah ndak aktif lagi di EH, Cuma banyak dari mereka ngasi masukan aja mana yang bisa dipilih.” (MRSY, 2018)

Sehingga terkesan bahwa yang duduk dalam posisi struktural adalah mereka yang sudah berhasil menjadi kader komunitas *Earth Hour* Malang. Belum menyentuh kriteria “kompeten” dalam manajemen organisasi, yang artinya memiliki kompetensi yang cukup untuk mengelola sebuah organisasi. Cakap dalam memimpin dan mampu memanajemen sumber daya yang ada dengan semaksimal

mungkin. Sehingga apabila suatu saat terjadi perombakan sistem organisasi besar-besaran, maka tidak akan sampai merusak tatanan yang sudah dibentuk oleh *Earth Hour* terdahulu. Leavitt (1965, p. 1151) menyinggung tentang pentingnya peran orang-orang yang berkompeten, yakni orang-orang yang memiliki kemampuan secara utuh untuk mengelola organisasi secara efisien dengan mengedepankan keterbukaan informasi kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

Pemberian pemahaman tentang bagaimana mengelola sebuah organisasi menjadi penting dilakukan. Yang perlu ditekankan adalah bahwa mengelola sebuah organisasi tidak hanya tentang masalah pendelegasian wewenang dari suatu tingkatan ke tingkatan yang lain atau dari satu divisi ke divisi yang lain, namun lebih dari itu yakni manajemen koordinasi dan komunikasi yang harus dibuka lebar-lebar. Garis koordinasi dan komunikasi yang baik akan memungkinkan siapa saja untuk beraktivitas di dalamnya, siapa saja tanpa memandang dia berada di posisi apa. Sehingga ke depan pemilihan orang-orang yang duduk dalam struktur organisasi diupayakan agar mempunyai kompetensi yang cukup dan memiliki pola komunikasi yang baik selain memiliki kesadaran gaya hidup hijau seperti ideologi yang dianut oleh organisasi *Earth Hour* Malang.

Selain itu, pemahaman orang-orang dalam organisasi terkait dengan tujuan organisasi menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh seberapa besar pemahaman orang-orang dalam organisasi terkait tujuan organisasinya. Tujuan organisasi *Earth Hour* Malang umumnya adalah mengajak masyarakat untuk peduli dan kembali berpihak pada lingkungan melalui hal-hal sederhana yang dilakukan sehari-hari, secara khusus merubah pola

pikir masyarakat untuk turut serta menjaga lingkungan di sekitarnya. Melalui pola sederhana tersebut masyarakat diharapkan akan lebih mudah untuk memahami bahwa untuk menjaga lingkungan tidaklah sulit.

“Tujuannya komunitas earth hour kalau menurutku itu untuk membangun kesadaran masyarakat dimana kita itu juga butuh alam, kita itu juga butuh alam, jadi jangan apa itu namanya.. bukan Cuma kita yang membutuhkan alam, tapi juga alam membutuhkan kita. Jadi kalau bisa ya ada timbal baliknya gitu. Kita bisa melestarikan alam, memperbaiki alam yang selama ini sudah kita rusak berapa puluh tahun” (MX, 2018).

“Tujuan.. emmm intinya edukasi, ya syukur-syukur kalo EH bisa diterima di masyarakat luas, harapannya gak Cuma di Malang, tapi juga di luar Malang, ngenalin ini loh EH Malang..” (NP, 2018)

Pemahaman ini tidak hanya ditekankan pada anggota yang ada di posisi struktural, melainkan seluruh posisi yang ada di organisasi tersebut. Penekanan pemahaman terhadap tujuan organisasi akan memudahkan orang-orang dalam organisasi membawa organisasinya dikenal oleh masyarakat secara luas dan mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan. Leavitt (1992, p. 337) mengemukakan bahwa tujuan organisasi selalu berkaitan dengan cara organisasi tersebut untuk menemukan masalah utama dalam organisasi yang mereka kelola. Leavitt meyakini bahwa masalah-masalah yang muncul dalam organisasi tidak lepas dari upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, Leavitt (1992, p. 337) menekankan akan pentingnya tujuan organisasi untuk dipahami secara menyeluruh dan bersama-sama antar orang di dalam organisasi, agar orang-orang di dalam organisasi mampu mendeteksi secara lebih komprehensif masalah-masalah yang sedang dan akan terjadi serta menemukan solusi terbaik untuk mengatasinya.

Secara umum, organisasi *Earth Hour* selalu memberikan kegiatan-kegiatan yang bertujuan mengakrabkan dan mengedukasi orang-orang di dalamnya terkait tujuan organisasi sebenarnya. Secara khusus juga organisasi ini memberikan pemahaman tujuan organisasi kepada struktural pengurusnya dengan cara membebankan tanggungjawab di setiap divisi untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi. Pemberian tugas dan *jobdesk* disusun dengan mempertimbangkan cara mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam hal ini Leavitt (1992, p. 318-319) melihat efisiensi sebagai sesuatu yang penting, penting dalam artian untuk meningkatkan produktivitas organisasi, mempercepat organisasi untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan menuju apa yang menjadi tujuannya. Secara keseluruhan anggota memahami apa yang menjadi tujuan dan cita-cita organisasi yakni mengkampanyekan dan mengedukasi masyarakat tentang pentingnya perilaku hidup hijau.

Pemahaman terhadap tujuan organisasi harus ditanamkan secara menyeluruh agar apabila sewaktu-waktu terjadi perubahan dalam posisi struktural, orang-orang baru dalam struktural akan lebih mudah beradaptasi dan memahami tujuan organisasi yang sudah disepakati secara bersama-sama.

Terkait dengan komponen orang-orang dalam organisasi, tujuan organisasi, hingga struktur organisasi tidak akan lepas dari satu komponen utama, yakni teknologi. Teknologi memiliki peran yang sangat penting untuk menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam bekerja dan berproses. Teknologi tidak hanya diartikan sebagai penggunaan media-media untuk mendukung kelangsungan

organisasi saja, melainkan cara koordinasi baru yang berorientasi pada efektivitas dan efisiensi juga termasuk dalam komponen teknologi.

Pada komunitas *Earth Hour* Malang, sebagian besar koordinasi yang dilakukan sudah menggunakan media-media sosial dan grup-grup online di dalamnya. Mengingat juga bahwa anggota *Earth Hour* Malang berasal dari berbagai macam profesi dan kesibukan, maka penggunaan media sosial dirasa efektif untuk menyatukan mereka.

“Karena ya jaman makin maju, orang itu paling.. apa namanya yak.. paling.. nih mas ya, orang itu paling gak bisa jauh-jauh dari hp. Gak bisa jauh-jauh dari media sosial. Selama 8 jam itu gak mungkin dia lepas dari media sosial, jadi kalau misalnya kita nyampein informasi, paling kalau dia udah gabung grup itu pasti udah nyampe, kecuali kalau misalkan dia lagi travelling ke pegunungan atau dalem hutan yang itu bener-bener gak ada sinyal itu baru..” (MX, 2018).

“Kita koordinasi fokus ke medsos mas, kayak Line, WA, ya kadang-kadang dari kita juga ada yang DM-DM an di IG. Haha.” (WAP, 2018)

“Pake HP kan bisa, udah banyak apss sosmed yang bisa kita manfaatin, ya meskipun ndak begitu efektif sih mas. Soalnya gini, kalo di grup rame iya.. emmm kalo di lapangan udah.. ada beberapa kayak orang gak kenal hahahahaha.” (NP, 2018)

Hanya sebagian kecil saja yang masih menggunakan koordinasi tatap muka dalam beberapa kesempatan. Koordinasi tatap muka banyak digunakan untuk membahas acara-acara besar, aksi-aksi yang membutuhkan pembahasan lebih dalam terkait dengan alur dan rencana pelaksanaannya. Penggunaan media sosial sebagai salah satu cara untuk berkoordinasi menunjukkan bahwa organisasi tersebut sudah mulai menggunakan teknologi dalam koordinasi antar struktur.

Termasuk dalam pemantauan aktivitas organisasi, struktural dan pengurus juga memanfaatkan media sosial untuk memantau bagaimana perkembangan masing-masing divisi yang dibawahinya. Penggunaan media sosial akan semakin meningkatkan efisiensi waktu dan tenaga untuk mengontrol kinerja organisasi.

“koordinators kota disitu juga ikut memantau gimana sih divisi-divisinya ini kerja nggak, gimana sih divisi-divisinya, mana sih yang dia benar-bener kerja itu koordinators kotanya tahu, dengan cara dia itu diundang ke grup. Ke grup ya semuanya, jadi kayak misalnya kan di divisiku, di divisiku misalkan ada grup buat emmmm apa namanya.. misalkan ada grup buat admin, admin instagram twitter dan lain-lain, misalkan kayak gitu, dia itu diundang juga, biar tahu kerjanya itu seperti ini, begitu juga di grup divisi---” (MX, 2018).

“Ooo iya, dari koorkot sama wakoorkot juga pantau kerja kita, mestinya gak sama divisi saya aja sih, divisi lain juga gitu seharusnya.. ya pantau lewat sosmed itu tadi, nimbrung disitu.” (RE, 2018).

Dengan pemanfaatan teknologi tersebut memungkinkan untuk mengembangkan pola-pola baru dalam struktur yang dapat diaplikasikan dalam organisasi *Earth Hour* Malang. Lebih lanjut, Leavitt (1992, p. 329-331) melihat sisi penting teknologi sebagai sebuah media komunikasi, media untuk menyampaikan berbagai informasi terkait dengan organisasi dan melaksanakan fungsi kontrol organisasi. Penyampaian informasi dan pengawasan yang terperinci membuat kinerja organisasi mampu menuju ke arah yang lebih efisien.

Dari beberapa keterkaitan di atas dapat dilihat bahwa perubahan dari komponen struktural dapat dilihat dari berbagai sisi. Dari beberapa penjabaran di atas diketahui bahwa permasalahan struktural terletak pada komponen orang, dan orang-orang dalam struktur belum memiliki kemampuan untuk menerapkan pola komunikasi yang baik terhadap anggotanya. Sehingga hal ini rawan menimbulkan

missed komunikasi yang berakibat pada melemahnya partisipasi *volunteer* di dalam pengelolaan organisasi secara berkelanjutan.

Namun kekurangan tersebut secara berangsur-angsur juga sudah diperbaiki titik lemahnya, yakni dengan cara mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh *volunteer* untuk terlibat langsung dalam kepanitiaan aksi. Struktural komunitas kembali membentuk susunan kepanitiaan untuk menampung kontribusi anggota, terlebih kontribusi *volunteer* yang aktif maupun pasif.

Kemudian penggunaan media sosial juga sudah mulai diterapkan dalam koordinasi, walaupun memang belum sepenuhnya efektif meningkatkan partisipasi *volunteer*, minimal dalam obrolan grup di sosial media. Pada intinya, dari struktural belum memfokuskan pola komunikasi secara maksimal untuk menampung ide-ide dan gagasan serta mempererat perasaan satu keluarga di komunitas *Earth Hour* Malang.

Berdasarkan analisa dan penjelasan yang dipaparkan, maka dapat dilihat bahwa peran posisi struktural memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola sebuah organisasi. Struktural disini dipahami tidak hanya sebagai pengelola, melainkan juga sebagai alat pemersatu organisasi. Pemersatu organisasi dalam hal ini sebagai pengkoordinir kerja organisasi dengan melibatkan keempat komponen yang dipaparkan oleh Leavitt. Selain itu, struktural juga bertanggung jawab atas situasi sosial di dalam organisasi. Bagaimanapun organisasi terdiri dari kumpulan manusia yang memiliki potensi berbeda, paradigma berbeda, cara kerja berbeda, dan sisi-sisi sosial lain yang membutuhkan adaptasi. Tugas struktural yang paling penting ialah mampu membuat orang-orang di dalamnya bekerja maksimal sesuai

dengan tujuan organisasi. Selain itu, struktural dianggap lebih paham dan mengetahui permasalahan organisasi dan potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan permasalahannya, baik terkait dengan struktural maupun individu-individu di dalamnya.

5.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Komunitas *Earth Hour*

Malang.

Komponen anggota atau orang dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Komponen ini melihat bahwa orang-orang yang ada dalam sebuah organisasi memiliki sumber daya dan kemampuan masing-masing yang berbeda satu sama lain. Kemampuan dan ketrampilan tersebut yang nantinya dikembangkan dan dipergunakan untuk melangsungkan kehidupan berorganisasi dan mempertahankan kelangsungan organisasi. Leavitt (1992, p. 318-319) mengungkapkan tentang pentingnya ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang dalam organisasi. Menurutnya kemampuan dan ketrampilan tersebut digunakan untuk mengelola organisasi secara efisien serta memunculkan “seni” maupun cara baru untuk mengelola organisasi menjadi lebih efisien.

Kondisi anggota pada sebuah organisasi dipercaya menjadi salah satu indikator kekuatan dari sebuah organisasi. Hal inilah yang nampaknya serius diperhatikan oleh organisasi *Earth Hour* Malang yang mengusung ideologi bertemakan lingkungan.

“Kumbang itu kalau aku bilang yang first gathering-gathering itu tadi. Jadi kita kumpul bareng-bareng, kita belajar bareng-bareng, sambil belajar kita juga bercengkrama dengan satu sama lain. Itu efektif menurut saya---” (MX, 2018).

“Kalau kumbang itu menurut saya itu semua divisi ikut mas, jadi ya nggak..nggak.. kalau di kumbang itu udah gak mandang divisi, jadi semua itu kayak nyatu gitu mas.---” (DD, 2018).

“Kumbang itu jadi media kita buat ngumpul lagi antar divisi, antar volunteer, semua lah pkoknya mas.” (RE, 2018)

Perhatian organisasi *Earth Hour* Malang terhadap anggota atau yang biasa mereka sebut dengan istilah *volunteer* dapat ditunjukkan melalui beberapa kegiatan, antara lain Kumbang (Kumpul Belajar Bareng). Acara ini adalah acara yang dikhususkan bagi *volunteer* baru, semacam acara pengenalan organisasi, kegiatan berikutnya seperti Gathering yang dilakukan dua bulan sekali, kegiatan ini mempertemukan *volunteer* baru dan *volunteer* lama beserta pengurus untuk bersama-sama berproses dan berkegiatan. Leavitt (1992, p. 325) mengedepankan upaya-upaya untuk memperkuat hubungan personal antar orang di dalam organisasi di tengah suasana kerja yang dinamis dan terstruktur.

“Nah aksi kita acara kita juga ada acara gathering, itu buat dari anak-anak eh sendiri, jadi kita per divisi itu bagi tugas setiap bulan, bulan ini tuh divisi apa, bulan berikutnya divisi apa, yang bagian emm untuk jadi tuan rumahnya, nah itu nanti mereka yang ngurusin segala macam acaranya, mereka juga ngundang satu eh ini buat dateng ke acara mereka” (CAL, 2018).

“Kumbang ini ngelatih kekompakan antar divisi, gimana hubungan dia dengan divisi lain, ya gitu-gitu sih mas.” (WAP, 2018)

Kedua kegiatan tersebut nampaknya menjadi salah satu upaya serius organisasi untuk mempertahankan ikatan *volunteer* dengan organisasinya. Organisasi *Earth Hour* Malang sadar bahwa ikatan organisasi sangat penting ditanamkan dalam keseharian organisasi dan berbagai kegiatan maupun aksi-aksi

yang dilakukan. Namun tidak hanya itu, peran organisasi untuk memperkuat ikatan organisasi tentunya terkait dengan beberapa komponen yang memiliki keterkaitan antara komponen satu dengan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwa perubahan yang terjadi di komponen keanggotaan ataupun sumber daya manusia juga membawa perubahan pada komponen-komponen yang lainnya, begitu pula interaksi antar komponen yang terjadi.

Perubahan pada komponen struktur mengharuskan komponen yang lain untuk menyesuaikan, termasuk komponen orang dan sumber daya manusia. Penyesuaian tersebut dilakukan untuk tetap mensinergikan kerja organisasi menjadi satu kesatuan kerja yang utuh. Termasuk apa yang dilihat oleh Leavitt sebagai keterkaitan antar kinerja antar komponen dan hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh.

“---nah itu nanti mereka yang ngurusin segala macam acaranya, mereka juga ngundang satu eh ini buat dateng ke acara mereka, nah dari acara gathering itu kita bikin kayak ya ke yang jarang dateng, jarang muncul di grup itu semua harus hadir, atau biar bisa membaur lagi, biar gak sungkan lagi kalau muncul, kalau mau ikutan aksi sama kita atau gimana-gimana---” (SAT, 2018).

Dalam organisasi *Earth Hour* Malang, perubahan struktur ditunjukkan dari yang semula hanya sebuah gerakan, kemudian diorganisir, dan di strukturalkan dalam sebuah organisasi. Seiring dengan perubahan tersebut, baik orang-orang yang terlibat di dalamnya, tujuan dan cara mencapainya, hingga teknologi yang digunakan dituntut untuk berubah seiring dengan perubahan struktur yang terjadi.

Berdasarkan perubahan tersebut, maka masing-masing orang dalam organisasi menyadari bahwa untuk melakukan sebuah pengelolaan dibutuhkan struktur yang kuat. Untuk mewujudkannya, tentu diawali dengan manajemen

volunteer beserta seluruh komponen dan memperkuat pemahaman *volunteer* beserta orang-orang baik pada tataran struktur akan tujuan dan cita-cita bersama yang menjadi fokus utama organisasi *Earth Hour* Malang.

Dalam hal ini, organisasi *Earth Hour* Malang mengedepankan orang-orang yang dinilai berhasil mengadaptasi gaya hidup hijau dalam keseharian aktifitasnya sebagai orang-orang yang dipandang tepat mengisi posisi struktural. Namun orang-orang yang telah dilabeli dengan “gaya hidup hijau” tersebut belum tentu memiliki kompetensi yang mumpuni untuk memimpin sebuah organisasi. Dari segi struktur maka akan terjadi semacam diskoneksi koordinasi antar bagian dalam organisasi apabila pada tataran struktural tidak memahami dengan benar tentang bagaimana mengelola sebuah organisasi, terutama dalam sisi komunikasinya. Koordinasi yang dilakukan sifatnya hanya akan temporer, hanya dilakukan untuk menjalankan program kerja saja, belum menyentuh ke sisi nilai organisasi yang seutuhnya, salah satunya bagaimana membentuk rasa kekeluargaan sebagai satu organisasi bagi setiap orang di dalamnya.

Leavitt melihat bahwa peran pekerja atau dalam hal ini adalah anggota, menjadi sangat penting untuk menentukan tinggi rendahnya tingkat produktivitas atau dalam hal ini pencapaian tujuan organisasi (1992, p. 326-327). Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi hendaknya ditunjang dengan suasana kerja yang mendukung proses kerja. Suasana kerja tidak hanya ditunjang oleh alat-alat yang sifatnya teknis, melainkan juga kebutuhan sosial dan psikologis yang antara lain seperti komunikasi, atensi, dan apresiasi kerja. Dalam hal ini, Leavitt sedikit mengambil gagasan tentang Taylorisme yang mengagungkan sisi humanis manusia

sebagai salah satu hak pekerja. Di sisi lain, Leavitt (1992, p. 327) melihat pentingnya keterlibatan pekerja ataupun anggota dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, walaupun sebenarnya hal ini bertentangan dengan apa yang dikemukakan oleh Taylor tentang efisiensi kerja. Entah bagaimanapun caranya, Leavitt melihat pentingnya peran pekerja dalam berbagai kegiatan harus dilibatkan, hal ini berguna untuk mengurangi bahkan mengantisipasi rasa “jenuh” yang muncul saat seseorang bekerja ataupun berkegiatan.

Regenerasi sumber daya manusia dalam struktur organisasi perlu dipertimbangkan dalam berbagai sisi. Antara lain kemungkinan struktur untuk menerima sumber daya manusia yang baru. Untuk memaksimalkan sumberdaya manusia tidak cukup hanya dengan memberikan ruang saja, namun juga memerlukan setting suasana yang mendukung, dalam hal ini apakah antar komponen mampu saling mendukung untuk terciptanya suasana kerja yang efisien (Leavitt, 1965 dalam Ketchen, 2004). Maksudnya adalah apakah dengan sumber daya manusia yang semakin baik nantinya struktur dalam organisasi tersebut bisa mendukung, apakah orang-orang yang berkompeten tersebut diberikan ruang untuk berkarya dalam struktur yang ada, dan hal ini yang dirasa belum menjadi fokus organisasi. Bahkan kemungkinan besar orang-orang yang memiliki kompetensi tinggi tersebut terselip di antara banyaknya *volunteer* yang keberadaannya belum dimanfaatkan secara maksimal, yang selama ini hanya digunakan sebagai alat “mobilisasi” massa dalam aksi-aksi organisasi *Eart Hour* Malang.

Seberapa besar upaya penguatan organisasi juga dapat dilihat melalui keterkaitan komponen sumber daya manusia dan upaya pencapaian tujuan.

Organisasi *Earth Hour* Malang mempunyai tujuan utama sebagai organisasi penggerak lingkungan yakni sebuah organisasi yang memberikan edukasi dan memberikan pemahaman kepada masyarakat bahwa lingkungan harus dijaga dan dilestarikan keberadaannya. *Earth Hour* Malang percaya bahwa untuk berkontribusi kepada lingkungan cukup dengan hal sederhana, mematikan lampu, buang sampah di tempatnya, dan sejenisnya. Hal inilah yang mencoba organisasi ini tekankan kepada masyarakat melalui kegiatan-kegiatannya, kampanye, dan aksi-aksi rutin yang digelar.

Komponen lain yang perlu juga menjadi perhatian adalah teknologi. Sejauh ini organisasi *Earth Hour* Malang menjadikan teknologi sebagai basis pemersatu organisasi. Berbagai macam koordinasi dilakukan melalui media sosial yang mengedepankan prinsip efektif dan efisien. Oleh karena itu, yang kembali perlu dipertimbangkan adalah apakah semua orang dalam organisasi terbuka terhadap teknologi, bagaimana akses mereka, apakah semua dari mereka merasakan manfaat kehadiran teknologi tersebut, dan apakah teknologi mampu memperkuat solidaritas antar orang dalam organisasi *Earth Hour* Malang yang notabene hanya bertemu via dunia maya dan tidak berinteraksi dan bertatap muka secara langsung. Leavitt (1992, p. 331-332) menekankan pemahaman orang-orang terhadap teknologi informasi dan teknologi dalam melakukan kontrol dalam organisasi. Hal ini dilakukan guna memaksimalkan kinerja orang-orang dalam teknologi informasi dan kontrol, meminimalisir kesalahan koordinasi dan kelonggaran kontrol organisasi.

Penggunaan teknologi memang sudah menjadi kebutuhan saat ini. Namun ketergantungan terhadap teknologi yang berlebih juga dapat melemahkan sisi sosial sebuah masyarakat, apalagi dalam sebuah organisasi. Beberapa diantaranya memberikan akses yang mudah terhadap akses informasi dan koordinasi organisasi, namun di sisi lain mengurangi intensitas anggota untuk bertatap muka dan mengakibatkan sulitnya orang-orang untuk saling mengenal satu sama lain secara personal.

“Kurang, soalnya kalo gak efektif soalnya gini mas kayak, via line, ada grup besar sama grup divisi, nah kalau di grup besar kan ada beberapa yang gabung kan tapi kita gatau darimana---” (DD, 2018).

“Ya kita juga gak memungkiri kalo kadang ada yang merasa gak begitu dekat sama kita, kadang Cuma deket di medsos, ya kita mau gimana, toh mestinya dia ikut EH harus siap sama konsekuensinya dong, dia harus bisa adaptasi. Jangankan sama EH, di kampus apa sekolah gitu kalo ketemu temen baru apa kudu diem-diem an kan..” (WAP, 2018)

Leavitt (1992, p. 331) melihat bahwa teknologi berperan besar untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam organisasi, termasuk di dalamnya efisiensi kerja, *machine oriented*, hingga hadirnya komputer sebagai salah satu media untuk mengakses informasi. Penggunaan media-media tersebut akan berdampak pada semakin berkurangnya fungsi kerja manusia hingga pada melemahnya sisi sosial manusia sebagai makhluk sosial.

Penggunaan teknologi dalam koordinasi organisasi akan tepat dilakukan apabila tidak berorientasi penuh dengan teknologi tersebut, namun masih memperhatikan sisi sosial tetap dijaga keberlangsungannya. Leavitt sangat menekankan pentingnya mengelola sisi sosial dan personal orang-orang yang ada

di dalam organisasi. Menurut Nurdin (2012, p. 98-101) menyatakan bahwa manajemen manusia juga harus dilakukan berdasarkan sisi sosial, artinya bahwa kemampuan, ketrampilan, keahlian dan sejenisnya yang dimiliki oleh orang-orang dalam organisasi hendaknya saling melengkapi kekurangan orang-orang yang lain dan mampu dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk perkembangan organisasi seperti *Earth Hour* Malang ke depannya.

Kemudian juga keberadaan teknologi sebagai salah satu hal penting tidak hanya harus dimanfaatkan dengan maksimal, namun juga dimanfaatkan dengan bijak. Bijak dalam arti penggunaan teknologi tetap sejalan dengan aspek sosial yang tetap memperhatikan manusia sebagai makhluk sosial yang juga membutuhkan interaksi langsung dan terus menerus agar mampu beradaptasi dengan maksimal. Hal ini tentunya dapat meningkatkan sinergi antar orang dalam organisasi khususnya antar pengurus sebagai satu kesatuan yang utuh untuk mengelola sebuah organisasi besar seperti *Earth Hour* Malang.

Berdasarkan pemaparan analisa yang telah dijelaskan, terlihat bahwa pengelolaan sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi kelangsungan organisasi. Sumber daya manusia yang ada di organisasi *Earth Hour* Malang sudah selayaknya untuk dimanfaatkan semaksimal mungkin. Sumber daya manusia atau dalam hal ini potensi dan kemampuan orang-orang dalam organisasi apabila dapat dikelola dengan baik maka akan mampu membantu organisasi untuk lebih mudah mencapai tujuannya.

5.2.3 Intensifikasi Aksi dan Program Kerja *Earth Hour* Malang

Sebagai sebuah organisasi lingkungan dengan basis *volunteer* yang cukup besar di Malang, *Earth Hour* Malang tentunya memiliki kemampuan dalam mengorganisir massa untuk melakukan aksi-aksi bertema lingkungan. Distribusi tugas dan kerja dalam organisasi *Earth Hour* Malang dirancang seefisien mungkin untuk menghasilkan *output* yang maksimal.

Tugas dan kerja dalam organisasi didistribusikan dalam beberapa divisi yang terdiri dari beberapa bidang khusus. Masing-masing divisi dibantu oleh beberapa orang staf dan *volunteer*, dan divisi tersebut menjalankan tugasnya sesuai koordinasi dan arahan dari seorang koordinator kota. Dalam keterkaitannya dengan komponen struktural, penggunaan struktur pengurusan yang sederhana akan mempermudah masing-masing bagian divisi untuk bekerja sesuai dengan spesifikasi bidang. Hal tersebut juga memudahkan komunikasi antar divisi untuk merumuskan sebuah program maupun aksi tertentu. Dalam hal ini, Leavitt (1965, p. 341) menekankan tentang pentingnya efisiensi kerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan melalui alur garis koordinasi yang sederhana dan tidak berbelit-belit, langsung pada tugas dan sasaran serta mempertimbangkan fungsi pengelolaan organisasi. Dalam organisasi *Earth Hour* Malang, mengedepankan koordinasi yang efisien hanya dengan menyertakan 5 (lima) divisi beserta susunan pokok organisasi seperti ketua (koordinator kota), wakil, sekretaris, dan bendahara organisasi.

Namun yang menjadi permasalahan adalah ketika koordinasi dilakukan hanya kepada orang-orang yang duduk sebagai koordinator divisi, hal tersebut dilakukan dengan alasan efisiensi. Efisiensi secara struktural memang diperlukan

dalam sebuah organisasi, terlebih organisasi dengan basis massa yang besar seperti *Earth Hour* Malang. Memang lebih efektif, namun apabila pada masing-masing divisi belum memahami cara penyampaian komando dan koordinasi yang baik, maka orang-orang di bawah divisi tersebut akan kesulitan mendapatkan informasi terkait dengan apa yang sudah dikoordinasikan bersama-sama oleh struktural.

Sementara hal lainnya ditunjukkan pada saat pergantian struktur dalam organisasi yang rutin diadakan setiap tahun. Perubahan struktur meliputi regenerasi orang-orang yang baru dalam kepengurusan, program-program baru yang dibawa oleh orang tersebut, serta yang paling penting, pemahaman orang-orang baru tersebut terhadap tujuan dan cita-cita organisasi, bagaimana kebijakan mereka dalam pembagian kerja, melaksanakan kerja organisasi, menghimpun masukan, dan lain sebagainya. Leavitt (1992, p. 336-337) menekankan pentingnya pemahaman tujuan organisasi tidak hanya pada tataran struktural, melainkan orang-orang di dalam organisasi tersebut. Pemahaman terkait tujuan organisasi secara langsung akan terkait dengan kerja organisasi, bagaimana tugas, fungsi dan kerja organisasi dilakukan, bagaimana tujuan organisasi dapat terlaksana, dan memantau pelaksanaan kerja organisasi melalui kegiatan monitoring. Orang-orang yang duduk dalam struktural dituntut untuk paham dengan tujuan dan cita-cita organisasi dan bagaimana cara untuk mencapainya, selain itu dituntut mampu untuk memahami bagaimana proses monitoring dan evaluasi yang akan dilakukan.

“Tujuan dari eh yang sebenarnya itu ngajakin masyarakat gitu ish, jadi kayak emm nunjukin kalau semua orang itu bisa peduli sama lingkungan, kan caranya kan aksi kita yang paling terkenal itu yang switch off itu kan mas ya, yang matiin lampu itu, jadi kayak semua orang itu bisa, ndak perlu kayak harus ke pantai buat tanam mangrove, gak perlu harus ke gunung, bersih-bersih, gak perlu

kayak gitu, cuman matiin lampu itu udah termasuk kayak peduli, bawa tumblr, bawa tas sendiri itu udah termasuk peduli, kayak gitu. Jadi kayak bisa ngajakin orang-orang gitu aja” (CAL, 2018).

Apabila struktural pengurus paham akan tujuan organisasi dan hal apa saja yang kira-kira akan dilakukan untuk mewujudkan tujuan itu, maka pengelolaan akan mampu dilakukan dengan konsisten dan baik didukung dengan sinergi seluruh komponen dalam organisasi. Hal-hal tersebut secara umum mempengaruhi upaya organisasi untuk menjalankan upaya mencapai tujuannya. Sebaliknya, kurangnya kemampuan struktur pengurus memahami tujuan dan cara mencapainya akan mampu memperlemah kondisi organisasi, koordinasi tidak terjalin dengan baik, program tidak didukung oleh semua komponen organisasi bahkan tidak hanya itu, secara lebih spesifik hal tersebut akan berdampak pada *volunteer*. *Volunteer* akan enggan untuk memberikan kontribusi penuh terhadap organisasi yang selama ini mereka ikuti karena mereka juga kurang memahami tujuan organisasi dan hanya sebagai *volunteer* ikut-ikutan dan meramaikan.

Secara langsung struktural juga mempengaruhi seberapa kuat pemahaman *volunteer* terhadap tujuan organisasi dan cara mencapainya. Hal ini terkait dengan cara dan upaya yang dilakukan oleh struktural dalam rangka mengenalkan tujuan organisasi dan cara mencapainya kepada orang-orang baru di organisasinya, seperti *volunteer*.

Berdasarkan hal tersebut, Leavitt mencoba masuk pada ruang-ruang individu dan struktur untuk menjembatani antar keduanya. Keduanya memiliki peran yang penting untuk mendukung kelangsungan organisasi. Oleh karena itu secara garis besar pemanfaatan teknologi tidak hanya berfokus pada koordinasi

organisasi saja, melainkan lebih menekankan pada sisi personal antar pengurus itu sendiri. Kemampuan struktural juga menjadi penting untuk mampu membuat sebuah wadah bagi *volunteer* untuk menuangkan ide dan karyanya melalui berbagai macam alat dan teknologi, salah satu yang paling sederhana saat ini seperti media sosial yang hampir setiap orang pasti menggunakannya.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam analisis, maka dapat di ketahui bahwa selama ini komunitas *Earth Hour* Malang telah melakukan berbagai macam kegiatan maupun aksi yang lebih bertujuan untuk memperkuat stabilitas organisasi dan menunjukkan eksistensinya di masyarakat. Hal ini sekaligus menunjukkan komitmen *Earth Hour* Malang untuk memperluas jaringannya. Kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan juga dipengaruhi oleh situasi struktural dan interaksi komponen-komponen di dalamnya. Setiap komponen memiliki kontribusi yang kuat dalam kerja organisasi yang akan membawa organisasi pada tujuannya. Untuk mendukung interaksi antar komponen, struktur hendaknya mampu untuk memantau kerja organisasi, baik dari sisi orang dan sumberdayanya, hingga pada teknologi-teknologi yang digunakan. Hal ini semata-mata demi mendukung kelangsungan kerja organisasi serta untuk mencapai tujuan organisasi.

5.2.4 Pemanfaatan Media Sosial dan Teknologi dalam *Earth Hour*

Malang

Keberadaan sebuah organisasi tidak dapat dilepaskan dari teknologi yang digunakan dalam pengelolaannya. Dalam hal ini yang dipahami sebagai teknologi tidak hanya berbasis pada media-media maupun alat yang digunakan untuk

mempertahankan eksistensi organisasi, melainkan juga teknologi dapat berupa cara-cara atau upaya yang digunakan dalam pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Selain itu teknologi bermanfaat untuk memfasilitasi orang-orang di dalam organisasi untuk melakukan tugas dan kerjanya melalui proses komunikasi dan koordinasi yang lebih efisien (Leavitt, 1922, p. 331-332).

Komunitas *Earth Hour* Malang sadar betul bahwa di zaman modern seperti saat ini, penggunaan teknologi sangat membantu dalam kinerja organisasi yang meliputi pengawasan atau kontrol dan koordinasi. Apalagi komunitas *Earth Hour* Malang sendiri memiliki *volunteer* yang banyak, tentunya dengan adanya teknologi sangat membantu mengkoordinasikan *volunteer* dalam berbagai program dan kegiatan.

“koordinador kota disitu juga ikut memantau gimana sih divisi-divisinya ini kerja nggak, gimana sih divisi-divisinya, mana sih yang dia bener-bener kerja itu koordinador kotanya tahu, dengan cara dia itu diundang ke grup. Ke grup ya semuanya, jadi kayak misalnya kan di divisiku, di divisiku misalkan ada grup buat emmmm apa namanya.. misalkan ada grup buat admin, admin instagram twitter dan lain-lain, misalkan kayak gitu, dia itu diundang juga, biar tahu kerjanya itu seperti ini, begitu juga di grup divisi---” (MX, 2018).

“Dari koordinador juga rajin mantau kok mas, ngasi saran, masukan buat kerja divisi biasanya..” (RE, 2018).

Pemantauan terus menerus dilakukan oleh pengurus organisasi kepada divisi-divisi yang ada di bawahnya. Pemantauan tersebut dilakukan melalui media sosial seperti grup LINE dan Whatsapp. Dalam grup media sosial tersebut juga dipaparkan tentang rencana divisi dan evaluasi kerja divisi yang menjadi objek pemantauan oleh struktural pengurus (dalam hal ini koordinador kota beserta jajarannya). Di dalam grup tersebut, koordinador kota dan pengurus lainnya juga

memberikan masukan-masukan terkait dengan program kerja divisi dan evaluasinya.

Sistem kontrol demikian yang diterapkan oleh organisasi *Earth Hour* Malang memang menunjukkan komitmen *Earth Hour* untuk menciptakan sebuah koordinasi yang efektif dan efisien, termasuk penyampaian informasi dari bagian struktur satu ke bagian yang lain menjadi jauh lebih mudah. Hanya dengan menggunakan media sosial, berbagai macam informasi dapat disampaikan. Apalagi mayoritas pengurus dan *volunteer Earth Hour* Malang merupakan mahasiswa yang notabene sudah sangat mengenal betul mengenai apa yang dimaksud sebuah media sosial dan bagaimana memanfaatkannya. Proses kontrol dan monitoring yang makin efisien akan mendukung terciptanya tujuan organisasi dengan efektif, proses kerja organisasi menjadi lebih terarah, dan kesalahan-kesalahan dalam kerja dapat segera diperbaiki hingga tidak sampai mengganggu upaya pencapaian tujuan organisasi secara signifikan (Leavitt, 1992, p. 341-344).

Namun dibalik hal tersebut, ditemukan bahwa tidak selamanya penggunaan teknologi dalam organisasi berdampak baik bagi organisasi itu sendiri. Terlebih jika organisasi tersebut berorientasi tinggi terhadap teknologi dan seringkali mengabaikan sisi manusia sebagai makhluk sosial.

“Kurang, soalnya kalo gak efektif soalnya gini mas kayak, via line, ada grup besar sama grup divisi, nah kalau di grup besar kan ada beberapa yang gabung kan tapi kita gatau darimana---” (DD, 2018).

“Nah bener mas, kita kayak e terlalu over pake sosmed ya, emang sih kita pake sosmed biar kerja kita lebih efisien, tapi ya karna dari kita sendiri sibuk, dari volunteer sibuk, masing-masing punya aktivitas sendiri, ya sosmed jadi alternatif sih mas.” (NP, 2018).

“Semua tergantung kitanya sih mas, menurutku kayak sosmed itu ngebantu banget, terutama koordinasi kita, entah lagi kalo sosmed bisa ngurangi ikatan kita emmm kalo dipikir ya bener sih, tapi disitu kita di divisi juga merasa nyaman.” (WAP, 2018)

Penggunaan media sosial yang terlalu masif juga mampu mengganggu kelangsungan organisasi secara umum. Terlebih lagi sebuah organisasi yang besar dengan jumlah anggota ratusan orang dan berstatus sebagai *volunteer* atau hanya sukarelawan tanpa ada ikatan formal dalam organisasi itu. Maka kemungkinan untuk terganggunya hubungan sosial antar orang di dalam organisasi akan semakin besar. Teknologi hadir sebagai media efisiensi dalam komunikasi dan kerja organisasi, teknologi bukan dihadirkan untuk mengkaburkan sisi sosial dan interaksi personal antar pengurus dan antar *volunteer*. Hadirnya media sosial sebagai sarana baru dalam berkomunikasi dan berkoordinasi di sisi lain juga akan meleburkan hubungan sosial antar orang dalam organisasi tersebut. Kurang saling mengenal antar anggota, bahkan pengurusnya sekalipun menunjukkan bahwa interaksi dan komunikasi yang selama ini berjalan masih kurang efektif. Leavitt (1992, p. 325-327) menekankan kekuatan pekerja pada sisi personalnya untuk meningkatkan efektivitas dalam produksi.

“Kalau menurut saya itu ya ini, kayak komunikasi, komunikasi antar divisi, komunikasi antar satu divisi itu kayak gimana ya.. kalau misalkan antar divisi itu kita gak tau dia itu dari divisi apa, terus kalau itu dibiarkan itu kayak apatis gitu lho mas, kayak gak peduli sama divisi lain gitu, kayak kurang menghargai divisi lain, kurang tau orang ini ikut divisi apa gitu, kalau menurut saya ya di komunikasi itu mas, di komunikasi” (DD, 2018).

“Hehehe koordinasi antar divisi, gini mas kadang anak-anak yang di divisi itu fokusnya bukan main, paham kan mas? Ya jadinya mereka mana mau tahu antar divisi kerjanya gimana, yang penting divisiku makmur.. yah gitu sih.. jadi ya salah satu cara

buat akrab in mereka itu ya lewat Kumbang itu, termasuk saya sih mas.. juga gitu..” (MRSY, 2018)

Apabila kondisi seperti ini dibiarkan terus menerus maka akan mengakibatkan semakin melemahnya sistem kepengurusan. Hal ini disebabkan karena masing-masing divisi terlalu fokus dalam tugas kerja di divisinya, bahkan hampir semua anggota divisi susah untuk berinteraksi dengan divisi-divisi lainnya karena sudah terlalu “nyaman” dengan kerja di divisinya, terkecuali koordinator masing-masing divisi yang memang memiliki tugas untuk berkoordinasi antar divisi.

Selain itu, semakin kaburnya hubungan sosial antar orang-orang dalam organisasi juga menyebabkan solidaritas orang-orang yang terkumpul dalam organisasi tersebut juga ikut melemah. Hal ini terjadi diakibatkan karena masing-masing orang memilih untuk mengurangi intensitas berkomunikasi bahkan hingga menutup diri dan menjaga jarak dengan orang-orang di sekitarnya yang menurutnya asing, padahal mereka juga berada dalam satu organisasi yang berkomunikasi hanya via media sosial tanpa ada ikatan yang lebih personal. Ikatan sosial yang kurang terjalin dengan personal seperti ini akan memperbesar jarak antara manajer dan pekerja (Leavitt, 1992, p. 327).

Oleh karena itu, teknologi informasi selain membawa dampak positif juga mampu menimbulkan dampak negatif. Perlu upaya lebih masif dari pengurus organisasi untuk tidak terlalu mengorientasikan teknologi sebagai media utama untuk membentuk sebuah hubungan sosial. Karena jalinan hubungan sosial yang diciptakan melalui media sosial hanya akan membentuk hubungan sosial yang sifatnya lebih impersonal khususnya pada strukturnya.

Di era teknologi seperti sekarang ini memang manusia tidak mampu dilepaskan dari peran teknologi, terlebih media sosial yang hampir terinternalisasi pada generasi muda di seluruh dunia, tidak terkecuali pada komunitas *Earth Hour* Malang. Komposisi generasi muda yang besar mengharuskan organisasi ini untuk menggunakan berbagai macam media sosial dengan tujuan sebagai alat berkomunikasi dan berkoordinasi. Sejalan dengan analisa yang sudah dijelaskan, dapat dilihat bahwa organisasi di era modern tidak terlepas dari aspek teknologi, mulai dari pengelolaan, koordinasi, hingga hubungan sosial. *Earth Hour* Malang secara maksimal mencoba memanfaatkan teknologi untuk menjalin relasi di dalam organisasi. Namun tentunya tidak selamanya pemanfaatan teknologi secara intens membawa pengaruh positif, sebaliknya penggunaan teknologi yang terlalu intens juga mampu mengkaburkan sisi sosial manusia, dimana sudah tidak diperlukan lagi perilaku saling mengenal secara personal untuk berkomunikasi, tidak perlu lagi harus bertemu langsung untuk sekedar berbicara dan melihat wajah satu sama lain. Tentunya hal ini akan mampu mengurangi interaksi sosial personal mereka, terlebih orang-orang yang terlalu dalam memanfaatkan teknologi. Secara lebih jauh hal ini akan mengakibatkan semakin menurunnya rasa toleransi dan menghargai antar sesamanya dalam satu organisasi sekalipun, dan secara otomatis akan memunculkan sikap acuh terhadap organisasi. Hal inilah yang sebaiknya menjadi refleksi bagi organisasi, terlebih bagi organisasi dengan sistem *volunteering* seperti *Earth Hour* Malang. Pemanfaatan teknologi hendaknya bukan menjadi prioritas, melainkan pemanfaatan teknologi harus mampu tetap mengedepankan sisi personal

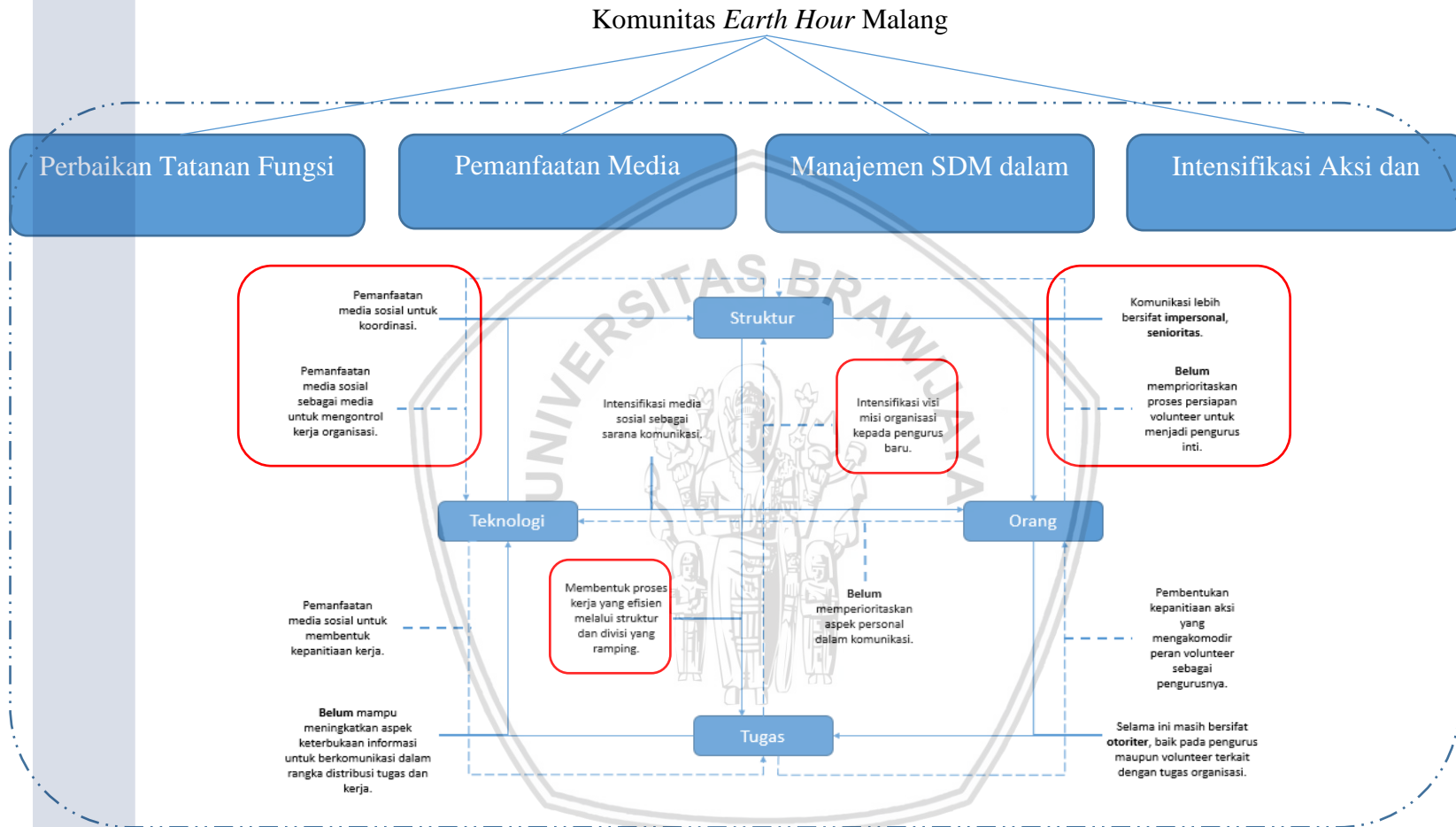
dari orang-orang yang ada di dalam organisasi agar ikatan kekeluargaan sebagai satu organisasi tetap terjalin dengan baik.

5.3 Penguatan Organisasi dalam Komunitas *Earth Hour* Malang

Pada penelitian kali ini, peneliti banyak membahas tentang penguatan organisasi yang sebenarnya sangat banyak membahas hal-hal yang sifatnya memperlihatkan sisi keilmuan manajemen. Memang pada dasarnya penggunaan konsep Leavitt Diamond diperuntukkan bagi analisa manajemen organisasi, namun dalam penelitian ini peneliti menggarisbawahi fokus penelitian pada struktur kepengurusan. Konsep dan skema Leavitt Diamond peneliti gunakan untuk menganalisa penguatan organisasi dalam segi keilmuan Sosiologi, lebih tepatnya kajian Sosiologi Organisasi. Hal ini terletak pada bagaimana peneliti memfokuskan pembahasan pada struktur kepengurusan, yang mana dalam kajian sosiologi organisasi mempercayai bahwa struktur memiliki peran yang besar terhadap perubahan manusia-manusia di sekitarnya, bahkan untuk sebuah organisasi. Dalam hal ini peneliti juga menambahkan bahasan bahwa organisasi juga dapat dipandang sebagai sistem sosial, sebuah sistem yang mengatur kehidupan manusia di sekitarnya, termasuk pula organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya sistem sosial dalam sebuah organisasi, entah dengan model apapun keanggotaanya (*volunteer* atau terikat), suatu sistem pasti ada dalam sebuah organisasi, dan hal ini yang membuat skema Leavitt Diamond dipandang sebagai suatu pisau analisis yang tepat untuk membedah fenomena penguatan organisasi *Earth Hour* Malang.

Di dalam skema Leavitt Diamond, Leavitt percaya bahwa hendaknya setiap komponen memaksimalkan kinerja mereka sesuai dengan masalah apa yang timbul. Di lain sisi, komponen-komponen yang lain juga turut membantu *me-recovery* komponen yang bermasalah tersebut untuk kembali menjalankan fungsinya seperti sedia kala. Sebab sebuah komponen yang bermasalah dapat mengganggu kinerja komponen yang lain yang sebenarnya tidak memiliki masalah yang berarti. Begitu pula hal ini juga dapat terjadi pada komponen lainnya. Terlebih komponen struktur, yang mana komponen ini memiliki fungsi vital dalam organisasi. Seperti apapun pengelolaan sebuah organisasi tergantung pada bagaimana kinerja strukturnya. Oleh karena itu, komponen struktur tidak dapat dilepaskan dari sebuah manajemen organisasi yang banyak dihadapkan pada perubahan dan resistensi. Sehingga keterkaitan antar komponen dalam skema Leavitt menjadi penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi. Bagaimana permasalahan dalam organisasi *Earth Hour* Malang dapat digambarkan melalui bagan berikut :



Bagan 1. Permasalahan dalam Organisasi *Earth Hour* Malang

Berikut akan diuraikan secara terperinci permasalahan 4 (empat) komponen organisasi berdasarkan temuan dalam penelitian kali ini :

Komponen	Permasalahan	Potensi
Struktur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi Orang dalam Struktur. 2. Pemahaman tentang Pengelolaan Organisasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stuktur Pengelolaan yang sederhana. 2. Garis Koordinasi yang mudah.
Orang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Basis <i>Volunteer</i> kurang dikelola dengan baik. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah <i>volunteer</i> yang banyak (-/+ 250 orang). 2. Potensi ide dan kemampuan yang besar.
Tugas/Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distribusi kerja yang kaku di tingkat <i>volunteer</i> (terlalu fokus pada kerja divisi). 2. Pelibatan <i>volunteer</i> yang rendah (kecuali aksi). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman terkait tujuan organisasi. 2. Tujuan organisasi yang sederhana.
Teknologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Mass Media Oriented</i> sehingga mengabaikan hubungan sosial <i>volunteer</i>. 2. Koordinasi kepada <i>volunteer</i> yang kurang masif. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki berbagai macam <i>platform</i> media sosial (Instagram, Line, Whatsaap, Blog, Twitter, dll). 2. Mudah memperkenalkan komunitas <i>Earth Hour</i> Malang kepada masyarakat.

Tabel 1. Masalah dan Potensi Komponen

Dari tabel tersebut dapat diperlihatkan bahwa setiap komponen dalam organisasi *Earth Hour* Malang memiliki masalah dan potensi yang berbeda-beda. Potensi inilah yang hendaknya digunakan sebagai alat untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam komponen-komponen terkait dan relasinya dengan komponen-komponen yang lain. Secara singkat dapat diidentifikasi satu persatu bagaimana seharusnya masing-masing komponen manajemen permasalahannya dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh komponen yang lain.

STRUKTUR		
<i>Orang</i>	<i>Tugas dan Tujuan</i>	<i>Teknologi</i>
Menyesuaikan dan memperhitungkan orang-orang yang mampu mengelola organisasi EHM.	Mengefektifkan langkah kerja dan mengefisiensikan cara-cara untuk mencapai tujuan organisasi EHM.	Memaksimalkan fungsi teknologi seperti media sosial untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi koordinasi EHM.

Tabel 2. Optimalisasi Komponen Struktur

Optimalisasi pada tingkatan struktural lebih difungsikan untuk menciptakan situasi pengelolaan organisasi yang baik dengan memperhitungkan berbagai faktor antara lain seperti kemampuan mengorganisasikan sebuah organisasi, efektivitas dan efisiensi langkah kerja, serta dengan pemanfaatan media sosial sebagai salah satu media untuk berkoordinasi. Hal ini penting dilakukan untuk memetakan sudah sejauh mana penguatan organisasi dilakukan dari segi struktural.

Sejauh ini, komunitas *Earth Hour* Malang sudah menunjukkan optimalisasi yang signifikan pada komponen struktural, hal ini nampak dengan pemanfaatan media sosial secara maksimal untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mengkoordinasikan program, aksi, atau bahkan dalam manajemen fungsi kontrol serta evaluasi divisi.

ORANG		
<i>Struktur</i>	<i>Tugas dan Tujuan</i>	<i>Teknologi</i>
Pembuatan garis koordinasi yang sederhana untuk memudahkan kinerja organisasi dan adaptasi orang-orang baru terhadap pengelolaan organisasi EHM.	Merumuskan sistem kerja dan pencapaian tujuan yang “ <i>to the point</i> ” yang melibatkan seluruh anggota organisasi, termasuk <i>volunteer</i> .	Pemanfaatan teknologi dan media sosial untuk memperkuat ikatan personal antar orang di dalam organisasi EHM.

Tabel 3. Optimalisasi Komponen Orang

Pada komponen ini, terlihat bahwa organisasi sudah menerapkan garis koordinasi yang sederhana untuk memudahkan koordinasi orang-orang yang baru duduk dalam kepengurusan organisasi serta mempercepat koordinasi antar divisi dan pengurus. Namun di satu sisi masih belum memaksimalkan keberadaan *volunteer* sebagai salah satu alat untuk memperkuat kondisi organisasi, selama ini komunitas *Earth Hour* Malang terkesan acuh kepada *volunteer*. Hal ini terbukti karena belum ada upaya yang lebih masif untuk mempertahankan eksistensi *volunteer* di dalam organisasi. Belum tampak pula upaya komunitas untuk memperkuat ikatan personal *volunteer*, yang ada hanya kegiatan yang sifatnya pengakraban seperti Kumbang (Kumpul dan Belajar Bareng), namun tidak secara rutin digelar dan masih adanya senioritas dalam kegiatan tersebut. Sehingga membuat anggota-anggota yang baru masuk menjadi sukar untuk beradaptasi.

TUGAS & TUJUAN		
<i>Orang</i>	<i>Struktur</i>	<i>Teknologi</i>
Mempersiapkan orang-orang yang berkompeten dan mampu untuk manajemen kondisi kerja yang berubah dan mengkonsepkan cara untuk tetap mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.	Memodifikasi tatanan dan fungsi struktural agar mampu memenuhi target dan proses kerja untuk mencapai tujuan organisasi.	Memaksimalkan fungsi teknologi untuk merancang sistem kerja baru yang lebih efektif dan efisien demi mencapai tujuan dari organisasi.

Tabel 4. Optimalisasi Komponen Tugas dan Tujuan

Pada komponen tugas dan tujuan, dapat dianalisa bahwa komunitas *Earth Hour* Malang masih mempertahankan garis koordinasi yang sederhana untuk memperlancar koordinasi, baik koordinasi untuk merumuskan sistem kerja maupun koordinasi untuk merumuskan cara pencapaian tujuan. Sementara pada sisi teknologi, komunitas *Earth Hour* Malang juga telah memanfaatkan dengan cukup maksimal penggunaan teknologi dan media sosial untuk merumuskan rancangan kerja, hal ini dapat dilihat melalui keterlibatan koordinator kota untuk turut serta secara langsung memantau aktivitas struktur kepengurusannya melalui media sosial di setiap grup divisi. Selain itu juga memberikan saran serta masukan dan bahkan mengevaluasi secara langsung kinerja masing-masing divisinya.

TEKNOLOGI		
<i>Orang</i>	<i>Tugas dan Tujuan</i>	<i>Struktur</i>
Mempersiapkan orang-orang untuk tidak lagi terlalu bergantung pada teknologi, terlebih dalam upaya untuk menciptakan hubungan sosial yang lebih personal di kalangan EHM.	Memanajemen agar fungsi masing-masing divisi mengoptimalkan keberadaan <i>volunteer</i> di sekitar mereka untuk turut serta mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi.	Menciptakan struktur yang lebih efektif dan efisien, tidak hanya itu, namun juga bijak dalam menggunakan teknologi sehingga tidak mengaburkan koordinasi yang bersifat lebih personal.

Tabel 5. Optimalisasi Komponen Teknologi

Dalam optimalisasi komponen teknologi, terlihat kurangnya kemampuan organisasi *Earth Hour* Malang memaksimalkan fungsi teknologi untuk membentuk sebuah hubungan sosial yang personal di kalangan pengurus. Hubungan sosial pengurus dan antar *volunteer* hanya bergantung pada aksi-aksi dan kegiatan-kegiatan yang sifatnya temporer, seperti aksi-aksi kampanye dan kegiatan Kumbang. Namun di balik itu, secara struktural pemanfaatan teknologi dan media sosial cukup ampuh untuk memberikan sentuhan pengelolaan yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi dan menciptakan suasana kerja yang memadai.

Dari pemaparan keempat komponen tersebut dapat dilihat bahwa kelebihan dan potensi yang dimiliki oleh organisasi harus mampu dimaksimalkan untuk mengurangi permasalahan yang muncul dalam organisasi tersebut. Permasalahan dalam organisasi yang menyangkut keempat komponen tersebut secara spesifik tidak dapat dihilangkan, namun dimanajemen dengan maksimal untuk mengurangi kemungkinan melemahnya organisasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan Penelitian

Earth Hour Malang, sebuah organisasi *non profit* dengan fokus utama sebagai pelopor organisasi penggerak lingkungan berbasis *volunteer* di Kota Malang. Menjadikan *Earth Hour* Malang semakin eksis di kalangan anak muda, terutama yang aktif dalam media sosial. Karena memang secara teknis, organisasi ini gencar melakukan promosi-promosi dan kampanye-kampanye melalui media sosial yang mudah diakses oleh masyarakat, terutama masyarakat *millenial*. Namun di balik situasi seperti itu, terselip permasalahan tentang partisipasi *volunteer* dalam beberapa kegiatan yang apabila dibiarkan hal ini dapat mempengaruhi stabilitas organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, komunitas *Earth Hour* Malang berusaha memunculkan beberapa macam solusi seperti intensifikasi aksi, pengakraban dengan volunteer baru, bahkan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang bertemakan kebersamaan (*gathering*). Selain menyelenggarakan kegiatan yang mengarah pada kebersamaan, *Earth Hour* Malang juga mencoba untuk lebih mengefektifkan penggunaan media sosial untuk berkomunikasi dengan sesama anggota. Selain itu, *Earth Hour* Malang dari segi struktural juga mereka menggunakan koordinasi yang seefisien mungkin, dengan 5 (lima) divisi utama yang mempunyai tugas dan fungsi masing-masing.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh struktur kepengurusan organisasi komunitas EH tampaknya belum berpengaruh signifikan terhadap peningkatan

partisipasi *volunteer* baik dalam aksi maupun dalam kegiatan komunitas sehari-hari. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya jumlah *volunteer* yang ikut serta dalam berbagai aksi yang dilakukan yakni tidak sampai 50 orang dari 250 *volunteer Earth Hour* Malang. Selain itu partisipasi *volunteer* dalam perumusan kegiatan juga rendah. Hal ini dibuktikan dengan pasifnya *volunteer* untuk menyuarakan pendapat mereka terkait dengan aksi-aksi komunitas. Rendahnya partisipasi *volunteer* juga ditunjang dengan perilaku yang mencerminkan sikap pilih kasih oleh pengurus terhadap kelompok pengurus lama dan baru serta *volunteer* senior dan junior. Pilih kasih ini diperlihatkan melalui sikap pengurus yang cenderung tidak memberikan ruang yang besar kepada *volunteer* junior dalam rangka kepanitiaan aksi dan memprioritaskan pengurus lama karena dirasa lebih berpengalaman walaupun belum tentu memiliki kapabilitas yang mumpuni.

Secara garis besar, upaya-upaya yang telah dilakukan oleh *Earth Hour* Malang untuk menguatkan organisasinya masih berupa hal-hal yang bersifat teknis seperti intensifikasi aksi, penyederhanaan garis koordinasi, hingga pemanfaatan media sosial sebagai sarana komunikasi. Kondisi kepengurusan sendiri yang belum stabil menyebabkan upaya-upaya yang dilakukan belum mampu meningkatkan partisipasi *volunteer* secara signifikan. Sehingga apabila hal ini terus dibiarkan, akan mengganggu stabilitas organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya. Di sini peran struktur sangat penting untuk memaksimalkan fungsi-fungsi yang belum berjalan dengan maksimal. Struktur juga bertanggung jawab untuk memunculkan orang-orang yang berkompeten untuk mengelola organisasi, selain itu juga bertanggungjawab untuk mengelola seluruh sumber daya yang ada pada

organisasinya, termasuk *volunteer*. Oleh karena itu, keilmuan sosial seperti sosiologi sangat berperan melihat sejauh mana struktur bekerja, tidak hanya melihat interaksi keempat komponen Leavitt, namun lebih dalam pada kerja struktur untuk menghasilkan organisasi yang efektif dan efisien.

6.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas maka didapati bahwa masalah rendahnya partisipasi juga erat dengan bagaimana perlakuan struktural pengurus kepada *volunteernya*. Hubungan antara struktural pengurus dengan *volunteernya* dapat dicerminkan melalui seberapa tinggi partisipasi *volunteer* dalam kegiatan dan kampanye yang diadakan oleh *Earth Hour* Malang. Untuk meningkatkan partisipasi *volunteer* secara signifikan, upaya-upaya yang dilakukan seharusnya tidak hanya berada pada tataran teknis, melainkan upaya-upaya yang sifatnya lebih humanis dan personal hendaknya bisa dilakukan. Upaya-upaya tersebut bisa dilakukan dengan cara seperti menghilangkan sekat antara junior dan senior dalam aksi-aksi yang diadakan oleh *Earth Hour* Malang. Selain itu juga ditunjang dengan intensifikasi aksi komunitas yang lebih menarik dan kedepannya pengurus harus memiliki kemampuan mengakomodir suara semua *volunteer* dengan merata.

Selain itu juga, keterbukaan informasi antara pengurus dan *volunteer* juga harus diperhatikan. Setiap *volunteer* yang ada di dalam *Earth Hour* Malang mempunyai kebutuhan akan akses informasi yang sama, baik itu terkait dengan aksi, rencana program, bahkan perkembangan komunitas ke depan. Komunikasi hanya dijalin atas divisi saja, dalam artian hanya orang-orang yang menjabat sebagai kadv (ketua divisi). Tidak hanya *volunteer*, melainkan pengurus terkadang kurang memperhatikan hal tersebut. Seharusnya, sebagai sesama anggota dalam

komunitas mempunyai hak yang sama untuk mengetahui informasi tentang komunitas, karena melalui informasi tersebut masing-masing anggota bisa mengetahui upaya sejauh mana yang harus dilakukan untuk membuat organisasi menjadi lebih baik dan mampu terbuka terhadap kritikan membangun.

Oleh karena itu, saran-saran yang diberikan lebih berfokus pada bagaimana mengembalikan atau membuat hubungan sosial antar orang dan khususnya antara pengurus dan *volunteer* menjadi lebih erat dan personal, terlebih pada struktur kepengurusannya. Sehingga dengan demikian, penguatan organisasi dapat terlaksana dengan maksimal dan masing-masing komponen dalam organisasi dapat bekerja secara maksimal. Kemudian diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memfokuskan tema penelitiannya pada fenomena yang terkait dengan hubungan organisasi *Earth Hour* Malang dengan organisasi lingkungan yang lain. Karena pada dasarnya, penelitian ini hanya memfokuskan hanya pada internal organisasi yakni pada penguatan di dalam organisasi tersebut.

Perbaikan struktur menjadi saran terakhir dalam penelitian ini, perbaikan struktur yang dimaksud adalah memaksimalkan kinerja struktur tidak hanya pada produk-produk yang sifatnya tampak (program-program, aksi, kampanye), melainkan struktur harus kembali melihat jangka panjang organisasi. *Earth Hour* Malang punya banyak sumber daya, *volunteer* kurang lebih 250 orang, banyak diantaranya kalangan mahasiswa yang tentunya memiliki akses pengetahuan yang terbilang sangat mumpuni untuk sebuah organisasi lingkungan, kepercayaan masyarakat yang mulai tumbuh, dan lain sebagainya harus dilihat sebagai momen organisasi menjadi lebih baik untuk kedepannya, hal ini hanya bisa dimotori oleh

struktur, sebagai komponen yang paling bertanggungjawab atas segala kebijakan yang menyangkut kelangsungan organisasi. Struktur hendaknya kembali berfokus pada bagaimana cara memanfaatkan sumber daya yang ada untuk kelangsungan organisasi ke depan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidah, M. (2012). Kebermaknaan Hidup Seorang Relawan (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Basrowi & Suwandi. (2008). Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta.
- Connors, T. D. (Ed.). (2011). The Volunteer Management Handbook: Leadership Strategies for Success (Vol. 235). John Wiley & Sons.
- Connors, T. Daniel, (1999). The Volunteer Management Handbook.
- Dalimunthe, R. F. (2003). Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen.
- Elistiawan, W. (2017). Fenomena Lifestyle Komunitas Pemuda Hijrah Di Kota Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan).
- Fayol, H. (1916). General and Industrial Administration. NY: Pitman.
- Ketchen Jr, D. J., & Giunipero, L. C. (2004). The intersection of strategic management and supply chain management. Industrial marketing management, 33(1), 51-56.
- Kountur, Ronny. (2005). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis, Jakarta: CV Taruna Grafica. cet. Ke-3.
- Leavitt, H. J. (1965). Applied organizational change in industry: Structural, technological and humanistic approaches. In J. G. March (Ed.), Handbook of organizations (pp. 1144– 1170). Chicago: Rand McNally.
- Leavitt, H. J. & Zarkasi, M. (1992). Psikologi Manajemen : Sebuah Pengantar bagi Individu dan Kelompok di dalam sebuah Organisasi. Jakarta: Erlangga.

- Lendriyono, Fauzik. (2017). Strategi Penguatan Organisasi Pelayanan Sosial berbasis Keagamaan. *Jurnal Sospol*. 8(2). 66-80.
- Liliweri, A. (2014). Sosiologi dan Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of Community: A Definition and Theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1).
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2013). *Qualitative Data Analysis*. SAGE.
- Moleong Lexy, J. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2007). *Qualitative Research Methodology*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nandania, R. (2013). *Peran kepercayaan organisasi dengan loyalitas karyawan di BCA Malang Raya* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Nasikin. (2006). *Sistem Sosial Indonesia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.Putra,
- Nurdin, Ismail. (2012). *Budaya Organisasi : Konsep, Teori, dan Implementasi*. Malang: UB Press.
- Parsons, T., & Schütz, A. (1978). *The Theory of Social Action: The Correspondence of Alfred Schutz and Talcott Parsons*. Indiana University Press.
- Putra, A. U., Nulhaqim, S. A., & Darwis, R. S. (2016). Pengembangan Kapasitas Relawan di PMI Cabang Cibinong, Bogor. *Prosiding KS*, 3(1).

- Saputra, Putra Pratama. (2017). Penguatan Manajemen Organisasi Lokal dalam Pencegahan Penyalahgunaan Narkotika, Psikotropika, dan Zat Adiktif di Bandung. *Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial*. 16(1). 87-118.
- Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-13. Bandung : Alfabeta.
- Utomo, K. B. (2016). Perancangan Sistem Informasi Bank Darah Hidup Untuk Mempercepat Penyediaan Calon Penyumbang Darah Dengan Ketepatan Yang Tinggi (Studi di PMI Kota Samarinda). Informatika Mulawarman: *Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 5(2), 22-28.
- Veeger, K. J. (1985). Realitas Sosial: Refleksi Filsafat Sosial atas Hubungan Individu-Masyarakat dalam Cakrawala Sejarah Sosiologi. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wulandari, G. A. (2015). Komunitas Sebagai Peluang Baru Pemasaran Sosial.